

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE ET CONCLUE EN CE _____
6^{ème} jour de AOÛT 1984.

COPIE CONFORME

Dossiers nos: M-10258-01 (Barakett Dress Mfg. Co.)
M-10617-01 (Junior Deb Mfg. Ltd.)
M-18319-01 (Les industries Kidbec Inc.)
M-14114-01 (Maggie Muggins Inc.)
M-3700-01 (La compagnie de vêtements d'enfants Manhattan Ltée).
M-10502-02 (Les vêtements Made to Fit (Canada) Ltée)

Nombre d'employés couverts par cette convention : 200

NOUS ATTESTONS QUE CECI EST UNE COPIE CONFORME
MONTRÉAL, le 15 août 1984



[Signature]
Tino Ciampanelli, commissaire à l'assermentation

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS DU
VÊTEMENT POUR ENFANTS DE MONTRÉAL

et

CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS DE
L'UNION INTERNATIONALE DES
OUVRIERS ET OUVRIÈRES DU VÊTEMENT
POUR DAMES (FAT-COI-CTC)
DIVISION DU CONSEIL RÉGIONAL DU QUÉBEC
ET DE L'EST DE L'ONTARIO.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ET CONCLUE EN CE _____

6^{ème} jour de AOÛT 1984.

Entre

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS DU
VÊTEMENT POUR ENFANTS DE MONTRÉAL

et

CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS DE
L'UNION INTERNATIONALE DES
OUVRIERS ET OUVRIÈRES DU VÊTEMENT
POUR DAMES (FAT-COI-CTC)
DIVISION DU CONSEIL RÉGIONAL DU QUÉBEC
ET DE L'EST DE L'ONTARIO.

CONVENTION COLLECTIVE

PAR ET ENTRE

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS DU VÊTEMENT POUR ENFANTS DE MONTRÉAL ci-après appelée "L'ASSOCIATION", corps politique constituée en corporation ayant son siège social et principal lieu d'affaires dans la ville et le district de Montréal, et agissant pour tous les manufacturiers, entrepreneurs, distributeurs et contracteurs qui sont ou qui pourraient devenir des membres de ladite "Association", ci-après appelée diversement "L'EMPLOYEUR",

DE LA PREMIÈRE PART

ET

CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS DE
L'UNION INTERNATIONALE DES
OUVRIERS ET OUVRIÈRES DU VÊTEMENT
POUR DAMES (FAT-COI-CTC) DIVISION DU
CONSEIL RÉGIONAL DU QUÉBEC ET DE L'EST
DE L'ONTARIO

DE LA DEUXIÈME PART.

EN FOI DE QUOI:

E X P O S É S

ATTENDU QUE les parties en présence sont liées par une convention collective depuis un certain nombre d'années.

ET ATTENDU QUE les parties en présence désirent promouvoir le principe de la négociation collective, éviter les conflits industriels et régler les relations entre les employeurs et leurs employés de l'industrie couverte par la présente convention collective, pour une autre période, selon les termes ci-après définis;

ET ATTENDU QUE les parties ont convenu de renouveler la convention collective susmentionnée pour une autre période en vertu des conditions mentionnées aux présentes selon les dispositions qui suivent:

LA PRÉSENTE CONVENTION FAIT FOI QUE LES PARTIES CONVIENNENT ET CONCLUENT CE QUI SUIT:

DÉFINITION DE L'INDUSTRIE

1. L'industrie de la confection ou de la production pour enfants, de tout genre ou catégories de vêtements et habillements en unités ou de plusieurs pièces composantes, le tout composé de toutes sortes de vêtements allant de la taille nouveau née au 14X conformément aux grandeurs établies par le standard canadien, et manufacturé en tout genre de tissus qui s'adaptent à ce qui précède.

MANDATS DU SYNDICAT ET DE L'ASSOCIATION

2. L'association et les employeurs reconnaissent et acceptent le syndicat comme mandataire et représentante des membres du syndicat et également le syndicat et ses membres reconnaissent et acceptent l'Association comme mandataire et représentante des membres de l'Association.

2-A. Le syndicat et l'Association ainsi que leurs membres respectifs conviennent de suivre, observer et exécuter de bonne foi les termes et les dispositions de la présente convention collective et d'exercer les pouvoirs disciplinaires qu'ils peuvent respectivement posséder pour assurer l'observance légale de la présente convention collective ou pour compenser convenablement à toute contravention de ladite convention collective, selon les termes et les conditions ci-après indiqués.

ATELIER SYNDICAL

3. Chaque employeur individuel, membre de l'Association et signataire, doit maintenir un atelier syndical à l'usine ou dans le département de coupe dépendant du cas, pendant la durée de la présente convention collective.

RETENUE DES COTISATIONS

4. Chaque Employeur doit déduire une somme d'argent équivalente aux cotisations et taxes du syndicat de la paie de chaque employé couvert par la présente convention collective et faire parvenir cette somme au bureau du syndicat chaque mois, et pas plus tard que le dixième jour dudit mois.

4-A. Toutes lesdites déductions seront accumulées et gardées en fiducie par le syndicat jusqu'à ce qu'elles soient payées au syndicat. Le défaut de l'employeur de se conformer à la fiducie spécifiée ci-dessus fixée sur lui n'affectera en rien la nature de ces fonds, le montant dû et la responsabilité de l'employeur, ses employés, agents successeurs ou cessionnaires de payer lesdites sommes au syndicat.

4-B. La faillite, l'insolvabilité, la liquidation ou la dissolution de tout employeur ayant de tels fonds en fiducie, lesquels seront considérés en tout temps comme étant mis de côté et propriété absolue du syndicat, n'affectera pas le droit du syndicat d'être payée en priorité absolue.

4-C. Dans le cas d'un employé non-syndiqué, les déductions syndicales commenceront à compter de la deuxième semaine de travail de cet employé.

DÉFINITION DE L'ATELIER SYNDICAL

5. Aux fins de la présente convention collective, l'atelier syndical ou département de coupe signifie un atelier ou département de coupe répondant à toutes les normes et conditions syndicales prévues par la présente convention collective et n'employant que des membres en règle de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, ou de ses locaux affiliés.

EMPLOIS ET PLACEMENTS

6. Sauf dans les cas prévus ailleurs, l'employeur n'emploiera et ne gardera à son emploi que des membres en règle du syndicat et en cas de besoin de main-d'oeuvre, il fera sa demande au syndicat et indiquera ses exigences et ses besoins. Le syndicat enverra ses membres chez l'employeur, selon sa demande, et tous les employés qui se présentent chez lui, munis d'une carte de travail, répondant à ses exigences, auront le droit de terminer la demi-journée de travail ou être compensés pour celle-ci.

6-A. S'il était impossible au syndicat de fournir la main-d'oeuvre requise par l'employeur, alors dans ce cas, les parties conviennent de régler la situation en permettant l'embauche de main-d'oeuvre non-syndiqué à titre de mesure exceptionnelle. Après une journée de travail, une carte temporaire de travail sera émise sans frais par le syndicat à cet employé. Après une semaine, ce travailleur temporaire doit devenir un membre en règle du syndicat, s'il est acceptable au syndicat, ou autrement, demeurer employé temporaire, sans faire partie de l'effectif de l'atelier ou du département de coupe.

DÉFINITION DE MEMBRE DU SYNDICAT

7. Aux fins de la présente convention collective, un membre en règle du syndicat ou d'une unité locale du syndicat signifie et comprend un employé à l'usine ou dans le département de coupe, qui, étant membre du syndicat ou de l'unité locale, n'a pas d'arréragé de plus de deux mois dans le paiement de ses cotisations et taxes à son unité locale ou au syndicat international ci-haut mentionné, et qui a le droit de détenir et détient, une carte de membre de son unité locale, et ce membre sera ci-après appelé membre du syndicat.

CARTES DE TRAVAIL

8. Aucun nouveau travailleur dans une usine ou dans le département de coupe ne sera embauché par un employeur à moins et avant qu'il ne présente une carte de travail l'autorisant à se rendre chez cet Employeur, conformément aux dispositions de l'articles 6 et 6-A.

8-A. Sauf dans le cas des travailleurs temporaires, le syndicat s'engage sur preuve dûment fournie, à révoquer jusqu'à conformité une carte de travail émise à un employé qui ne donne pas à son Employeur syndiqué précédent un préavis de trois (3) jours de son intention de quitter son emploi comme il est prévu dans la présente convention collective.

TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

9. Sauf pour les cas prévus ci-après, aucun employeur, dessinateur, ou membre de la direction, ne doit travailler comme opérateur, coupeur compétent ou semi-compétent, presseur ou apprenti dans son atelier.

9-A. L'objectif ultime des parties en présence dans cette convention collective est de faire abandonner ce travail par ces personnes, et le droit de ces personnes de faire semblable travail ne se poursuivra que pour ceux qui travaillent présentement, mais ne sera pas accordé à ceux d'entre eux qui ont déjà abandonné cette pratique, et lors de l'abandon de cette pratique, ils ne pourront plus s'y adonner de nouveau.

9-B. Dans le cas d'un employeur qui détient ce droit de travailler et qui l'exerce comme précédemment expliqué, il est convenu que l'employeur n'exécutera aucun travail à moins que tout autre travailleur ou tous les autres travailleur dans ladite fabrique aient du travail pour une semaine normale.

9-C. Lorsque l'employeur est une corporation, les dispositions du présent article s'appliquent aux actionnaires de ladite corporation.

9-D. Mais dans tous les cas, le syndicat aura le droit d'exiger qu'il y ait au moins un coupeur syndiqué dans chaque département de coupe ou l'employeur a le droit de travailler.

DISCRIMINATION PAR LES EMPLOYEURS

10. Aucun discrimination de quelque sorte que ce soit ne doit être faite ou permise par l'Association par tout Employeur, membre de l'Association, ou signataire de la présente convention collective, contre tout employé d'une usine ou dans le département de coupe de tel employeur ou contre tout membre du syndicat, que ce soit en raison de ses acations passées ou de son attitude à l'occasion ou à l'égard des grèves ou à l'occasion ou à l'égard d'une grève particulière, ou à l'égard du syndicalisme ou autre raison.

10-A. Aucune discrimination ne doit être faite ou permise par tout employé par un Employeur ou ses agents lors de l'embauche ou dans les termes ou conditions de travail à cause de la race, couleur, religion, nationalité, lieu de naissance, sexe ou âge.

PÉRIODE D'ESSAI

11. Tous les nouveaux employés syndiqués d'une usine ou dans le département de coupe, dépendant du cas, embauchés après l'entrée en vigueur de la présente convention sont, après une période d'essai de quatre (4) semaines, considérés et établis comme employés de l'employeur qui les embauche et jouissent de tous les droits, avantages et privilèges de la présente convention collective et son assujettis aux conditions et obligations de ladite convention.

COMITÉ D'ATELIER

12. Les employés d'un atelier doivent lors d'une assemblée régulière convoquée à la demande du syndicat, mais en dehors des heures régulières de travail, élire un comité d'atelier qui traitera de toutes les questions qui se posent entre l'employeur et ses employés en l'absence d'un permanent syndical. Le comité d'atelier consistera d'un maximum de trois (3) personnes, en excluant le président d'atelier et il n'aura pas le droit de changer ou de modifier la convention collective.

ARTICLE GÉNÉRAL POUR LE TRAVAIL PAR SECTION

13. Pour le calcul des taux de travail à la pièce, les prix de chaque opération seront établis de façon à donner à l'employé une moyenne de gain équivalente à un taux horaire moyen d'au moins vingt pour cent (20%) supérieur aux salaires garantis par la convention.

13-A. Pour les employés qui font du travail à la pièce et qui ne parviennent pas à gagner vingt pour cent (20%) supérieur au salaire minimum du métier, ils percevront le taux minimum de leur métier.

HEURES DE TRAVAIL POUR LES GRANDEURS DE 7 À 14X

14. La semaine régulière de travail consistera en trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement de 8h00 pa 16h00 avec un répit d'une heure pour le dîner soit de 12h00 (midi) à 13h00.

14-A. D'un commun accord entre l'employeur et ses employés les heures ci-dessus mentionnées pourront être changées.

14-B. Le taux de rémunération pour le temps supplémentaire est payable à tous les employés sur une base journalière après la journée normale de travail de sept (7) heures.

14-C. Tout travail exécuté en dehors des heures sus-mentionnées sera considéré comme travail supplémentaire.

14-D. En aucun cas sera-t-il permis de travailler le samedi ou le dimanche.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15. Un total n'excédant pas huit (8) heures supplémentaires de travail sera permis chaque semaine pendant les quatre (4) premiers jours de la semaine à la condition que ce travail supplémentaire soit limité à deux (2) heures chaque jour ouvrable.

15-A. Les parties conviennent que si on demande à un employé de faire des heures supplémentaires, il sera prévenu au plus tard à la fin de la journée précédente.

15-B. Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée dans l'après-midi aux employés à qui l'on demande de faire au moins une (1) heures de temps supplémentaire.

TEMPS ET DEMI POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16. Tout temps supplémentaire exécuté après 16h00 devra être payé à raison du taux majoré de moitié pourvu que l'employé ait travaillé la journée régulière de sept heures.

16-A. Sans préjudice à ce qui précède, tout temps supplémentaire exécuté entre 17h00 et 18h00 devra être payé à raison de temps et demi. Aucun travail ne sera exécuté après 18h00.

16-B. Toute perte de temps subie par un employé à cause d'incapacité due à la maladie ou résultant d'une mise à pied ou d'une période de relâche ou de tout congé légal ou religieux, devra être ajoutée au temps travaillé afin de calculer la journée régulière.

HEURES DE TRAVAIL POUR LES PETITES GRANDEURS
(DE NOUVEAU NE ALLANT A 6X)

17. La semaine régulière de travail consistera en trente-neuf (39) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables comme suit:

Du lundi au jeudi inclusivement de 8h00 à 17 h00
vendredi de 8h00 à 16 h00

avec un répit d'une (1) heure pour le diner soit de 12h00 (midi) à 13h00.

17-A. D'un commun accord entre l'employeur et ses employés les heures ci-dessus mentionnées pourront être changées.

17-B. Le taux de rémunération pour le temps supplémentaire est payable à tout employé sur la base journalière, après la journée normale de huit (8) heures.

17-C. En aucun cas sera-t-il permis de travailler le samedi ou le dimanche, sauf sur une base volontaire le samedi de 8h00 à 12h00 (midi), et il sera payé sur la base d'une fois et demie le taux horaire régulier.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

18. Un total n'excédant pas huit (8) heures supplémentaires de travail sera permis chaque semaine pendant les quatre (4) premiers jours de la semaine pourvu que ce travail supplémentaire soit limité à deux (2) heures chaque jour ouvrable.

18-A. Les parties conviennent que si on demande à un employé de faire des heures supplémentaires, il sera prévenu au plus tard à la fin de la journée précédente, si cela est possible.

18-B. Une période de dix (10) minutes sera accordée dans l'après-midi aux employés à qui l'on demande de faire au moins une (1) heures de temps supplémentaire.

TEMPS ET DEMI POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19. Tout temps supplémentaire exécuté après 17h00 devra être payé à raison du taux majoré de moitié pourvu que l'employé ait travaillé la journée régulière de huit heures.

19-A. Sans préjudice à ce qui précède, tout temps supplémentaire exécuté entre 18h00 et 19h00 devra être payé à raison de temps et demi. Aucun travail ne sera exécuté après 19h00.

19-B. Toute perte de temps subie par un employé à cause d'incapacité due à la maladie ou résultant d'une mise à pied ou d'une période de relâche ou de tout congé légal ou religieux devra être ajoutée au temps travaillé afin de calculer la journée régulière.

HORLOGE DE POINTAGE

20. Chaque employeur est obligé d'installer une horloge de pointage est il convient de voir à ce que chaque employé poinçonne correctement toutes les heures de travail sur ladite horloge-poinçonneuse.

20-A. Les ouvriers arrivant en retard pour travailler ne perdront, en déduction sur leur salaire, pas plus que le temps réel de leur retard.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

21. Au cours de sa période d'essai, un employé peut être congédié sans préavis et sans recours à la procédure des griefs et à l'arbitrage.

21-A. Un grief s'entend de tout différend ou de toute mésentente relatifs à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

21-B. Lorsque la compagnie ou le syndicat concorderaient qu'une condition de travail prévue dans la présente convention aurait été violé au détriment de la compagnie ou de l'ensemble des employés couverts par la convention, ou de l'ensemble ou une partie des employés d'un département, un grief collectif pourra être présenté par le président du syndicat ou par le délégué départemental en cause, selon le cas, en commençant à la deuxième (2e) étape ou par la compagnie selon la troisième étape "arbitrage".

21-C. Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

PREMIÈRE ÉTAPE OBLIGATOIRE : AU CONTREMAÎTRE

Suite à la connaissance d'un fait (dans les dix (10) jours), l'employé, accompagné de son délégué, s'il le désire, ou à défaut, du président, devra soumettre son grief dûment signé par écrit au contremaître du département concerné, avec copie expédiée en même temps par la poste au Directeur du Personnel et au Syndicat et faire référence aux articles de la convention qui sont censés avoir été violés, non appliqués ou mal interprétés. Le contremaître devra rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief à l'employé concerné, avec copie au syndicat: il conservera un copie pour son propre usage.

DEUXIÈME ÉTAPE : AU DIRECTEUR DU PERSONNEL

S'il n'y a pas d'entente, l'employé concerné devra dans les cinq (5) jours faire parvenir le grief par écrit au bureau du directeur du personnel la réponse du contremaître; si le contremaître est en défaut de répondre dans les délais prescrits à la première étape, le grief sera automatiquement référé à la deuxième (2e) étape, sans autre formalité.

Ce dernier, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief écrit devra recevoir le plaignant, un représentant de l'atelier, un permanent syndical, s'il y a lieu, afin de discuter du grief. Il rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables, qui suivent cette rencontre.

GRIEF DE LA COMPAGNIE

Dans le cas de grief de la compagnie, il n'y aura que deux (2) étapes, la première étape étant celle où le grief de la compagnie doit être soumis au syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance de l'évènement et alors le syndicat aura cinq (5) jours ouvrables pour donner une réponse à la plainte formulée par la compagnie et advenant que la décision ne soit pas satisfaisante à la compagnie, la compagnie pourra soumettre son grief à l'arbitrage suivant la procédure prévue à l'article 21-B.

TROISIÈME ÉTAPE

Suite à la décision du directeur du personnel, le syndicat pourra porter le grief à l'arbitrage suivant les dispositions du présent article.

21-D. Si un employé se croit injustement congédié, remercié de ses services, mis à pied ou suspendu, il pourra faire un grief qui sera traité suivant la procédure établie pour l'étude et le règlement des griefs, y compris l'arbitrage. Dans le cas du présent article, l'employé qui se croit lésé doit faire parvenir son grief au bureau du directeur du personnel à l'étape numéro 2.

21-E. Toutes les décisions écrites auxquelles en arriveront la compagnie et les représentants du syndicat à toute étape de la procédure des griefs seront finales et lieront la compagnie, le syndicat et l'employé ou les employés en cause.

21-F. Les parties aux présentes désignent et engagent les personnes suivantes comme arbitres: Madame Louise Boucher Mackay, Monsieur H. Lande, juge, Monsieur André Sylvestre et Monsieur Marc Abramwitz.

21-G. Excepté tel que prévu dans cette convention, aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les étapes de la procédure des griefs.

La procédure suivie par l'arbitre sera celle prévue par le Code du travail. Il devra nécessairement, avant de rendre sa décision, entendre les parties contradictoirement, sauf à défaut d'une partie dûment convoquée.

21-H. La décision de l'arbitre devra être rendue, si possible, dans les trente (30) jours de la dernière audition des parties. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra cependant d'aucun façon abroger, modifier ou amender les dispositions de la présente convention collective.

21-I. Chacune des parties aux présentes assumera, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.

21-J. Tous ceux qui sont appelés à prendre des décisions aux différentes étapes de la procédure de règlement de griefs, y compris l'arbitrage dans le cas de congédiement, suspension, remerciement de ses services, mise à pied ou transfert qui serait trouvé injuste, pourront:

- a) soit confirmer la position prise par l'employeur;
- b) soit annuler ladite décision et rétablir l'employé dans son occupation ainsi qu'établir un remboursement partiel ou total des salaires perdus et jugé raisonnable dans les circonstances, et s'il y a lieu déduire dudit remboursement de salaire perdu toute somme d'argent que l'employé lésé ait pu recevoir alors qu'il travaillait ailleurs; dans chaque cas, la compagnie avisera la commission de l'assurance-chômage de toutes les décisions, surtout si l'employé est obligé à faire un remboursement de prestations à la dite commission;
- c) soit prévoir toute autre mode d'arrangement qui peut sembler juste et équitable dans les circonstances.

TRAVAILLEUR NON-TENU D'ATTENDRE

22. Sauf dans les cas prévus aux présentes, aucun travailleur n'a le droit d'être rémunéré pour le temps pendant lequel il ne travaille pas. Aucun employeur ne peut forcer un employé à attendre à l'usine ou dans le département de coupe lorsqu'il n'y a pas de travail pour lui.

22-A. Sans préjudice à ce qui précède, les employés qui sont obligés d'attendre pour travailler à cause d'un bris de machine ou autre et qui ne refusent par un autre travail qui leur est assignée, sont payés pour tel autre travail ou pour leur perte de temps, quand aucun autre travail n'est disponible, pour compléter le restant de l'avant-midi ou de l'après-midi, selon le cas. Le paiement pour ce temps de travail exécuté ou perdu sera fait à ces employés sur la base de leur paiement horaire individuel calculé lors du dernier congé légal tel que prévu dans l'article 45.J.

22-B. Cet article ne s'applique pas dans les cas fortuits.

APPEL AU TRAVAIL

23. Les ouvriers qui sont demandés par l'employeur de se présenter au travail ou qui n'ont pas reçu de cet employeur un avis raisonnable préalable de ne pas se présenter au travail, devront recevoir au moins une demi-journée de travail continu ou être payés pour ladite demi-journée, sauf lorsque des urgences surviennent qui ne dépendent pas du contrôle de l'employeur. Le paiement pour un tel temps de travail perdu sera fait à ces employés sur la base de leur paiement horaire individuel calculé lors du dernier congé légal, tel que prévu par l'article 45.J.

AVIS DE SÉPARATION D'EMPLOI

24. L'employé qui a complété sa période d'essai aura droit à un préavis par écrit avant son licenciement, comme il suit:

- moins d'une année de service - une semaine;
- plus d'une année de service - deux semaines;
- plus de cinq ans de service - quatre semaines;
- plus de dix ans de service - huit semaines.

À l'exception des cas graves ou fro'tuits, le présent n'enlèvera pas à l'employé tous les droits acquis par l'article 29 de la présente convention collective.

MISE À PIED

25. Les parties conviennent qu'une mise à pied due à un manque de travail est une suspension temporaire de travail. Cependant, si on demande à un employé de retourner au travail après la mise à pied, et il ne le fait pas dans les trois (3) jours qui suivent la demande par écrit, il sera considéré comme ayant terminé son emploi avec la compagnie, à moins qu'il ne fournisse pas un preuve satisfaisante, avec copie au syndicat, dans les sept (7) jours de la réception de la lettre.

AUCUN CONTRAT INDIVIDUEL

26. Aucun employeur ne signera une convention de travail individuelle avec un employé couvert par la présente convention collective ni n'exigera ou n'acceptera un dépôt ou autre garantie d'un employé ni ne conclura semblable entente avec un employé en particulier qui garantirait toute durée d'emploi.

RÉPARTITION DU TRAVAIL

27. En périodes de relâche, lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travail pour tous les employés à l'usine, le travail disponible doit être réparti aussi également que possible, entre tous les employés par section qui possèdent les qualifications et l'habileté pour exécuter le travail demandé.

27-A. Après quinze (15) jours de répartition de travail, les mises à pied seront faites sur la base de l'ancienneté et l'habileté d'effectuer le travail habituel disponible, de façon à permettre une production efficace.

VISITES AUX EMPLOYEURS

28. Après avoir notifié le responsable de l'atelier, un permanent syndical aura en tout temps raisonnable le droit de visiter l'atelier de chaque Employeur dans le but d'étudier toute plainte, condition ou autre question précise découlant ou ayant trait à la convention collective ou à son exécution, ou aux rapports entre les parties à la convention collective, et ces représentants du syndicat et de l'employeur individuel devront collaborer de façon à permettre de faire enquête sur toute semblable question, pour qu'elle soit réglée de façon aussi satisfaisante et rapide que possible, mais de façon à ne pas déranger les affaires de l'employeur.

28-A. Un comptable agréé représentant le syndicat aura accès au bureau de l'employeur pendant les heures de travail afin d'examiner les livres et les rapports nécessaires pour s'assurer que la présente convention collective est respectée en ce qui concerne les bordereaux de paie de la manufacture, les taux à la pièce, rapport de production de la manufacture et production par les contracteurs. Un avis préalable de la visite du comptable agréé du syndicat au bureau de l'employeur sera donné à l'Association quand le syndicat poursuivra une plainte et l'Association aura le droit à ce que son représentant désigné accompagne le comptable du syndicat lors d'une telle visite, mais cette procédure ne retardera pas, dans un délai raisonnable, la visite du comptable du syndicat.

DROIT DE CONGÉDIEMENT

29. Tout employeur peut congédier tout employé, ou employés, pour tout motif bon et valable. Si l'employé, ou les employés se croient renvoyés sans raison valable et s'en plaignent au syndicat celui-ci peut porter plainte auprès de l'employeur et cette plainte sera étudiée pour décision et elle sera entendue dans les cinq (5) jours ouvrables par l'Arbitre ou Président Impartial, en conformité avec les dispositions de la présente convention collective à moins que la plainte ne soit réglée à l'amiable entre l'employeur et le syndicat.

AUCUN ARRÊT DE TRAVAIL

30. Durant le cours de la présente convention collective et pendant les négociations et le règlement de tout conflit entre un employeur et un employé, ou des employés couverts par la présente convention collective ou entre un employeur ou tous les employeurs et le syndicat, aucune des parties aux présentes ni aucun employeur de l'employé, ou employés, ne fera ou se livrera à/ou autorisera ou permettra tout lockout, arrêt de travail ou grève.

DÉFAUT DE REMETTRE LES CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN-ÊTRE ET/OU LES COTISATIONS SYNDICALES

31. Lorsqu'un employeur est en défaut de remettre les paiements aux Fonds de Bien-être ou en défaut de transmettre les cotisations et taxes syndicales tel que mentionné ici, le syndicat peut alors l'appeler en arbitrage. Si l'employeur ne respecte pas la décision de l'arbitre en deça de soixante-douze (72) heures de la dite décision, le syndicat pourra nonobstant la section 30, et sans préjudice à tout autres recours disponible ne loi, causer un arrêt de travail dans son usine, et l'employeur devra compenser les ouvriers pour le temps perdu pendant ledit arrêt de travail.

ADHÉSION DES MEMBRES DE L'ASSOCIATION

32. L'Association s'engage à obtenir de chacun de ses membres qui n'ont pas signé la présente convention collective dans un délai de trois (3) jours, et de tout nouveau membre qu'elle acceptera après la conclusion de la présente convention, un engagement par écrit de se conformer à, et d'observer les termes et conditions de cette convention et tous les amendements apportés à celle-ci durant le terme de cette convention, à défaut de quoi ces employeurs-membres devront être expulsés, et à fournir au syndicat ou à ses procureurs tous les détails et les copies de tous ces engagements.

32-A. Si l'Association avise le syndicat de la démission ou de l'expulsion de l'association d'un de ses membres, ce membre perdra les avantages que lui accorde la présente convention collective, et le syndicat s'engage à ne conclure aucun contrat individuel avec tout membre démissionnaire ou expulsé à des termes plus favorables que ceux contenus dans la présente convention collective.

EFFET DE LA DÉMISSION OU DE L'EXPULSION
D'UN MEMBRE DU SYNDICAT

33. Si le syndicat avise l'association ou l'employeur de la démission ou de l'expulsion du syndicat d'un membre, ou des membres, ce ou ces membres seront considérés comme n'étant pas syndiqués.

DÉBUTANTS ET APPRENTIS POUR LES
GRANDEURS DE 7 À 14X

34. Un débutant est celui qui est employé pour la première fois dans l'industrie, pour une période de deux (2) mois, et qui, après un emploi de deux mois, devient un apprenti.

34-A. Un apprenti est un employé, qui après deux mois de travail dans l'industrie comme débutant, est entraîné pour apprendre un des métiers de l'industrie tel que défini aux présentes.

34-B. Afin d'aider l'industrie dans son programme d'apprentissage, le salaire de base pour tous les débutants est et sera le taux du salaire minimum pour la province du Québec.

MINIMUM HORAIRE POUR LES DÉBUTANTS
ET LES APPRENTIS GRANDEURS DE 7 À 14X

35. À compter du 5 mars 1984

	Débutants premiers 2 mois	Après 2 mois	Après 5 mois	Après 7 mois	Après 9 mois	Après 10 mois	Après 13 mois	Après 17 mois
Coupeurs	4,00\$	4,40\$	5,00\$	5,55\$	6,30\$	7,05\$	7,80\$	8,88\$
Presseurs	4,00\$	4,40\$	5,00\$	5,55\$	6,30\$	7,05\$	7,80\$	
Assistants- Presseurs	4,00\$	4,40\$	5,00\$	5,55\$	6,30\$	6,50\$		
Opérateurs	4,00\$	4,40\$	4,70\$	5,05\$	5,40\$	5,78\$	6,28\$	
Opérateurs de travail à section	4,00\$	4,40\$	4,70\$	5,05\$	5,40\$	6,28\$		
Opérateurs de machines spéciales	4,00\$	4,40\$	4,70\$	5,05\$	5,40\$	6,01\$		
Finisseurs	4,00\$	4,40\$	4,70\$	5,05\$	5,40\$	6,07\$		
Séparateurs	4,00\$	4,40\$	5,00\$	5,88\$				
Main-d'oeu- vre générale	4,00\$	4,40\$	5,00\$	5,75\$				
Examineurs	4,00\$	4,40\$	5,00\$	5,88\$				

35-A. À compter du 3 septembre 1984

	Débutants premiers 2 mois	Après 2 mois	Après 5 mois	Après 7 mois	Après 9 mois	Après 10 mois	Après 13 mois	Après 17 mois
Coupeurs	4,00\$	4,50\$	5,25\$	6,10\$	6,80\$	7,55\$	8,30\$	9,38\$
Presseurs	4,00\$	4,50\$	5,25\$	6,10\$	6,80\$	7,55\$	8,30\$	
Ass-Pressieurs	4,00\$	4,50\$	5,25\$	6,10\$	6,80\$	7,00\$		
Opérateurs	4,00\$	4,50\$	4,85\$	5,25\$	5,75\$	6,25\$	6,78\$	
Op. de trav. à section	4,00\$	4,50\$	4,85\$	5,25\$	5,75\$	6,78\$		
Op. de mach. spéciales	4,00\$	4,50\$	4,85\$	5,25\$	5,75\$	6,51\$		
Finisseurs	4,00\$	4,50\$	4,85\$	5,25\$	5,75\$	6,57\$		
Séparateurs	4,00\$	4,50\$	5,25\$	6,38\$				
Examineurs	4,00\$	4,50\$	5,25\$	6,38\$				
Main-d'oeuv. générale	4,00\$	4,50\$	5,25\$	6,25\$				

35-B.

À compter du 4 mars 1985

	Débutants premiers 2 mois	Après 2 mois	Après 5 mois	Après 7 mois	Après 9 mois	Après 10 mois	Après 13 mois	Après 17 mois
Coupeurs	4,00\$	4,60\$	5,50\$	6,30\$	7,10\$	7,90\$	8,80\$	9,88\$
Presseurs	4,00\$	4,60\$	5,50\$	6,30\$	7,10\$	7,90\$	8,80\$	
Assistants- Presseurs	4,00\$	4,60\$	5,50\$	6,30\$	7,10\$	7,50\$		
Opérateurs	4,00\$	4,60\$	5,00\$	5,50\$	6,05\$	6,60\$	7,28\$	
Opérateurs de travail à section	4,00\$	4,60\$	5,00\$	5,50\$	6,05\$	7,28\$		
Opérateurs de machines spéciales	4,00\$	4,60\$	5,00\$	5,50\$	6,05\$	7,01\$		
Finisseurs	4,00\$	4,60\$	5,00\$	5,50\$	6,05\$	7,07\$		
Séparateurs	4,00\$	4,60\$	5,50\$	6,88\$				
Main-d'oeu- vre générale	4,00\$	4,60\$	5,50\$	6,75\$				
Examineurs	4,00\$	4,60\$	5,50\$	6,88\$				

À compter du 6 janvier 1986

	Débutants premiers 2 mois	Après 2 mois	Après 5 mois	Après 7 mois	Après 9 mois	Après 10 mois	Après 13 mois	Après 17 mois
Coupeurs	4,00\$	4,60\$	5,56\$	6,35\$	7,20\$	8,00\$	9,05\$	10,13\$
Presseurs	4,00\$	4,60\$	5,56\$	6,35\$	7,20\$	8,00\$	9,05\$	
Assistants- Presseurs	4,00\$	4,60\$	5,56\$	6,35\$	7,20\$	7,75\$		
Opérateurs	4,00\$	4,63\$	5,06\$	5,55\$	6,08\$	6,70\$	7,53\$	
Opérateurs de travail à section	4,00\$	4,63\$	5,06\$	5,55\$	6,08\$	7,53\$		
Opérateurs de machines spéciales	4,00\$	4,63\$	5,06\$	5,55\$	6,08\$	7,26\$		
Finisseurs	4,00\$	4,63\$	5,06\$	5,55\$	6,08\$	7,32\$		
Séparateurs	4,00\$	4,63\$	5,65\$	7,03\$				
Main-d'oeu- vre générale	4,00\$	4,63\$	5,65\$	7,00\$				
Examineurs	4,00\$	4,63\$	5,65\$	7,03\$				

DÉFINITION DES MÉTIERS

36. MARQUEUR : personne qui exécute le dessin normal et la disposition des patrons sur le papier ou sur du matériel avant de le couper.

36-A. NEUTRE : le matériel tricoté avec au moins un bord de fini destiné à être coupé et être cousu dans un vêtement complet ou en parties.

36-B. VÊTEMENT COMPLET AJUSTÉ À LA MODE : vêtement qui est tricoté pour ajuster le contour du corps et qui ne réclame aucune coupe pour l'assemblage, sauf des fentes.

36-C. ASSISTANT-PRESSEUR : personne qui ouvre et presse les coutures, exécute la tâche de presser les morceaux et tout autre pressage requis pour l'assemblage d'un vêtement.

36-D. COUPEUR - CLASSE I : personne qui classe les grandeurs, qui fait les patrons ou exécute les deux, et qui peut étendre, empiler et couper le matériel ou la marchandise employée dans la manufacture de vêtements.

36-E. COUPEUR - CLASSE II : employé qui reproduit les patrons et qui fait le travail d'un coupeur de catégorie I, mais qui ne classe pas les grandeurs ni fait les patrons, sauf sur les garnitures.

36-F. EXAMINATEUR : employé qui inspecte les vêtements finis pour découvrir tout défaut.

36-G. FINISSEUR : employé qui exécute toute opération sur le vêtement après qu'il ait été cousu par l'opératrice en apposant ou en cousant à la main, des détails, des garnitures, des attaches, des boutons, des ceintures, des tic-tac, des agrafes, des crochets, des oeillets, des ourlets ou fait à la main tout autre travail nécessaire à la finition du vêtement.

36-H. MAIN-GÉNÉRALE : employé qui exécute divers travaux à l'usine relatifs à la fabrication d'un vêtement, pour lequel il n'existe pas d'autre classification prévue dans le décret.

36-I. OPÉRATEUR : employé qui n'est pas un opérateur de travail à section, qui utilise une machine à coudre pour coudre des vêtements ou qui utilise une machine spéciale pour fermer les coutures des vêtements au complet ou en partie.

36-J. FAISEUR D'ÉCHANTILLONS : employé qui exécute n'importe laquelle des opérations du métier d'opératrice dans l'assemblage des échantillons.

36-K. OPÉRATRICE DE MACHINE SPÉCIALE : employée qui fait usage de n'importe quelle machine spéciale pour l'ourlage, plissage, fronçage, boutonniers, dentelage, bas de la robe, couture des agrafes, rabattage, coupage du bas, ou qui exécute du travail de "over-lock" ou encore qui ferme les coutures sur les uniformes à l'aide d'une machine à deux aiguilles.

36-L. OPÉRATEUR DE TRAVAIL À SECTION : employé qui exécute avec l'aide d'une machine à coudre ou toute machine spéciale une ou plus des opérations qui ensemble forment la couture d'un vêtement au complet.

36-M. PRESSEUR : employé qui exécute le travail de pressage d'un vêtement cousu, de différentes manières, soit avec le fer, la machine ou avec toute sorte d'équipement.

36-N. DRAPEUR : employé qui fait le drapage en préparation du travail pour les finisseurs.

36-O. SÉPARATEUR : employé qui effectivement sépare et/ou met en paquets les différentes parties du vêtement lesquelles sont coupées par les coupeurs.

ÉCHELLES MINIMUM DES SALAIRES
POUR LES GRANDEURS DE 7 À 14X

37. Les échelles minimum des salaires qui suivent s'appliqueront aux employés énumérés ci-après:

	À COMPTER DU 5 mars 1984	À COMPTER DU 3 septembre 84	À COMPTER DU 4 mars 1985	À COMPTER DU 6 janv. 85
Coupeurs-compétents	9,19\$	9,69\$	10,19\$	10,44\$
Coupeurs semi-compétents	8,88\$	9,38\$	9,88\$	10,13\$
Presseurs	7,80\$	8,30\$	8,80\$	9,05\$
Assistants-presseurs	6,50\$	7,00\$	7,50\$	7,75\$
Opérateurs	6,28\$	6,78\$	7,28\$	7,53\$
Faiseurs d'échantillons	6,28\$	6,78\$	7,28\$	7,53\$
Drapeurs	6,18\$	6,68\$	7,18\$	7,43\$
Opérateurs de machines spéciales	6,01\$	6,51\$	7,01\$	7,26\$
Finisseurs	6,07\$	6,57\$	7,07\$	7,32\$
Séparateurs	5,88\$	6,38\$	6,88\$	7,13\$
Examineurs	5,88\$	6,38\$	6,88\$	7,13\$
Main-d'oeuvre générale	5,75\$	6,25\$	6,75\$	7,00\$

17-A. Aucun prix pour le travail à la pièce ne peut être établi à moins qu'il corresponde aux taux minima des salaires ci-dessus mentionnés.

AUGMENTATIONS DES SALAIRES

38. Tous les employés dans l'unité de négociation recevront les augmentations suivantes:

À compter du premier lundi de mars 1984 : 0,25\$ en plus du taux individuel de salaire de chaque employé;

À compter du premier lundi de septembre 1984 : 0,25\$ en plus du taux individuel de salaire de chaque employé;

À compter du premier lundi de mars 1985 : 0,25\$ en plus du taux individuel de salaire de chaque employé;

À compter du premier lundi de janvier 1986 : 0,25\$ en plus du taux individuel de salaire de chaque employé;

38-A. Advenant qu'un décret régisse l'Industrie ou une partie de l'Industrie dont l'Employeur est membre, cette convention collective sera automatiquement amendée en changeant les dates des augmentations aux taux prévus dans tel décret et en changeant les congés fériés et vacances, ainsi que toutes les clauses monétaires pour correspondre au décret pour cette partie de la production qui tombe sous la juridiction de tel décret. Si la convention collective prévoit des bénéfices additionnels nonobstant les changements de date, les bénéfices additionnels prévus dans cette convention collective continueront de s'appliquer, pourvu qu'elle ne cause pas une duplication des bénéfices.

38-B. Advenant que les taux prévus à la présente convention collective aient été payés et que l'augmentation des taux prévus par l'amendement soit plus élevée, l'Employeur serait tenu de payer seulement la différence entre le taux déjà payé et celui de l'amendement au décret.

38-C. Nonobstant tout ce que renferme la présente convention collective, tous les employés qui travaillent à la pièce et qui ont complété leur apprentissage dans l'industrie et atteint le minimum des métiers, ne seront pas privés des augmentations ci-dessus mentionnées.

38-D. Les apprentis, rémunérés selon les échelles établies pour les apprentis contenues ci-haut, ne devront pas être privés des augmentations contractuelles appropriées.

COMITÉ D'ÉTUDE POUR INCORPORER LES BONIS AUX TAUX

39. Les parties aux présentes conviennent d'étudier s'il serait judicieux d'incorporer les bonis aux taux pour le travail à la pièce. Une telle incorporation ne pourra toutefois se faire qu'avec le consentement mutuel des parties aux présentes. Il est spécifiquement convenu que l'absence de consentement mutuel empêchera de soumettre cette question à l'arbitrage, que ce soit aux termes du présent contrat ou aux termes de la loi pertinente.

SALAIRES MINIMUM 0,25\$ SUPÉRIEUR AUX MINIMUMS LÉGAUX

40. Nonobstant les dispositions de la présente convention, toutes les échelles et les taux minima payables aux employés de métier et apprentis aux termes de la présente convention doivent être d'au moins vingt-cinq (0,25\$) supérieur à ceux prévus par la Loi du Salaire Minimum ou toute autre loi analogue qui la remplace.

INTERDICTION DE REDUIRE LES SALAIRES ET LES TAUX

41. Les employeurs qui paient déjà des salaires hebdomadaires ou des taux à la pièce plus élevés que ceux établis par la présente convention collective n'ont pas le droit de les réduire et doivent maintenir ces taux plus élevés pendant toute la durée de la présente convention collective.

AFFECTATION À UN AUTRE TRAVAIL

42. Un employée à qui l'on demande de faire un travail autre que son travail régulier quand son travail régulier n'est pas disponible, recevra pour cet autre travail le taux établi à la pièce ou à l'heure ou un taux mutuellement convenu et garanti, mais dans aucun cas inférieur au taux applicable de l'échelle minimum de salaire pour ce travail comme requis par cette convention.

JOUR DE PAIE

43. Le jeudi de chaque semaine sera considéré comme jour de paie.

CONGÉS

44. Aucun travail ne sera permis les jours de fêtes suivants:

Jour de l'An
 le lendemain du Jour de l'An
 Vendredi Saint
 Lundi de Pâques
 fête de la Reine
 fête du Québec
 fête de la Confédération
 fête du Travail
 fête de l'Action de Grâce
 Noël

et le jour d'une élection générale fédérale ou d'une élection générale provinciale.

CONGÉS PAYÉS

45. Tous les employés, membres de l'U.I.O.V.D., auront droit aux dix (10) jours de fêtes légales suivantes avec rémunération chaque année:

Jour de l'An
 le lendemain du Jour de l'An
 Vendredi Saint
 Lundi de Pâques
 fête de la Reine
 fête du Québec
 fête de la Confédération
 fête du Travail
 fête de l'Action de Grâce
 Noël

que ces fêtes tombent ou non sur un jour ouvrable.

45-A. De plus, tous les employés, membres de l'U.I.O.V.D. auront droit aux congés suivants avec rémunération, que ces jours tombent ou non sur un jour ouvrable.

lors d'une élection générale fédérale
 lors d'une élection générale provinciale

sauf si la journée de l'élection tombe un dimanche.

45-B. D'un commun accord entre le syndicat et l'association, un congé payé qui tombe le mardi peut être déplacé au lundi précédent et celui qui tombe le mercredi ou le jeudi peut être déplacé au vendredi suivant de la même semaine.

45-C. Un congé qui tombe le samedi sera reporté au vendredi précédent et un congé qui tombe le dimanche sera reporté au lundi suivant, et un congé qui tombe pendant une période de vacances payées donnera à l'employé, membre du syndicat, le droit de prolonger ses vacances d'une journée, mais ceci ne s'appliquera pas à la journée de Noël.

45-D. Chaque employé qui a été employé par un ou par plusieurs employeurs pour une période de moins d'un mois avant n'importe laquelle des dites fêtes légales aura le droit à recevoir de chacun desdits employeurs pour une telle fête légale, un montant équivalent à un vingtième d'une journée de paie pour chaque journée travaillée pour ledit employeur ou les dits employeurs pendant la période d'un mois.

45-E. Nonobstant ce qui précède, tout employé qui est absent (sauf en cas d'incapacité attribuable à la maladie ou à une période de relâche, de mise à pied, ou de fête légale ou religieuse ou conditions au-delà de son contrôle), pour une journée entière pendant la semaine de travail durant laquelle un desdits congés tombe, ne pourra toucher que quatre-vingt pour cent (80%) de la paie accordée pour cette fête. Si un employé est absent deux (2) journées entières (sauf en cas d'incapacité attribuable à la maladie ou à une période de relâche, de mise à pied ou de fête légale ou religieuse ou conditions au-delà de son contrôle), pendant la semaine durant laquelle un desdits congés tombe, cet employé n'aura droit de toucher que soixante pour cent (60%) de la paie accordée pour cette fête légale. Si un employé est absent trois (3) journées entières (sauf en cas d'incapacité attribuable à la maladie ou à une période de relâche, de mise à pied, ou de fête légale ou religieuse, ou conditions au-delà de son contrôle), durant la semaine pendant laquelle un desdits congés tombe, cet employé n'aura droit de toucher que quarante pour cent (40%) de la paie accordée pour cette fête légale. Si un employé est absent pour plus de trois (3) jours (sauf en cas d'incapacité attribuable à la maladie ou à une période de relâche, de mise à pied ou de fête légale ou religieuse, ou conditions au-delà de son contrôle), durant toute semaine de travail pendant laquelle tombe ce jour de fête légale, l'employé ne touchera aucun rémunération pour n'importe laquelle des fêtes légales susmentionnées qui tombe durant la semaine ou l'employé s'est ainsi absenté.

45-F. Un employé qui a été absent pour des raisons au-delà de son contrôle, doit fournir la preuve de son absence, à la demande de l'employeur.

45-G. Pour avoir le droit au paiement ici-prévu, un employé malade doit établir la preuve de sa maladie à la satisfaction de l'employeur.

45-H. Un employé pourra se qualifier pour une fête légale payée pour toute journée de fête légale payée qui tombe pendant une période de six (6) mois de maladie ininterrompue.

45-I. Dans tous les cas, aucun employé n'aura droit au paiement de ces fêtes légales après une absence de six (6) mois de maladie continue.

45-J. Le taux de paiement des jours de fêtes légales susmentionnées s'établit ainsi:

- a) pour les travailleurs à la semaine - une journée régulière de paie;
- b) pour les travailleurs à la pièce - une journée de paie consistant du nombre d'heures d'une journée ordinaire de travail multiplié par le gain horaire moyen pendant le mois précédent le congé.

CONGÉ DE PATERNITÉ

46. Les employeurs, membres de l'association, acceptent d'accorder une journée payée en cas d'absence pour cause de paternité.

CONGÉ DE MATERNITÉ

47. Une employée enceinte aura le droit à un congé de maternité de six (6) mois.

47-A. L'employée enceinte avisera l'employeur le plus tôt possible de son intention de prendre un congé de maternité. L'employée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse sur la recommandation de son médecin.

47-B. À la demande de l'employeur, l'employée devra fournir une lettre de son médecin avec la recommandation qu'elle cesse de travailler. Après un congé de maternité, la travailleuse sera rétablie à l'emploi qu'elle occupait avant son départ.

47-C. Au cours d'un congé prévu par cet article, la travailleuse aura tous les droits et privilèges prévus par la convention à son retour au travail.

47-D. Les employeurs, membres de l'association, acceptent qu'à la demande de l'employé, un congé supplémentaire de trois mois lui soit accordé, et qu'à son retour au travail il ne subisse aucune perte de l'ancienneté acquise en vertu de la convention collective.

CONGÉ SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES

48. À la demande du syndicat, l'employeur gouverné par la présente convention devra accorder à tout employé, membre du syndicat, qui:

- a) est élu comme délégué à un congrès syndical, une semaine de congé;
- b) est accepté et inscrit au collège du Congrès du travail du Canada, huit semaines de congé;
- c) est élu ou nommé par le syndicat pour participer à des activités syndicales de celui-ci;
- d) est inscrit à un cours donné par l'U.I.O.V.D. ou par ses organismes affiliés; et ce congé ne sera accordé à pas plus que deux (2) employés à la fois, et pas dans la même opération ou métier. Il ne devra toutefois pas nuire au bon fonctionnement de l'atelier.

CONGÉ DE DEUIL

49. L'Employeur consent d'accorder à un employé, membre du syndicat, trois (3) jours de congé de deuil payés, lorsqu'un décès survient dans sa famille immédiate qui doit se définir comme l'époux, épouse, père, mère, enfant, frère ou soeur, pourvu que l'employé perde du temps sur l'horaire régulier d'une journée de travail.

49-A. L'employeur accepte d'accorder à un employé, membre du syndicat, une (1) journée de congé de deuil payée lorsque le décès de son beau-père et de sa belle-mère survient, pourvu que l'employé perde du temps sur l'horaire régulier d'une journée de travail.

49-B. Le paiement pour un tel congé sera calculé sur la même base que les congés payés.

49-C. À la demande de l'Employeur, l'employé devra fournir la preuve du décès de la personne impliquée.

49-D. Pour avoir droit à un tel congé, l'employé doit avoir été employé dans l'industrie du vêtement pour dames pendant une année complète, et doit travailler dans le même atelier depuis au moins deux (2) mois avant l'octroi de ce congé.

CONGÉ SANS SOLDE POUR UN SERVICE DANS LES FORCES DE RÉSERVE CANADIENNES

50. Lorsqu'un employé est appelé pour un service temporaire dans les forces de réserve Canadiennes, l'Employeur devra accorder à cet employé un congé sans solde pour un service temporaire dans les forces de réserve Canadiennes. L'employé conservera tous les droits et privilèges acquis par cette convention collective pour la durée de ce congé.

ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE

51. En cas d'absence pour cause de maladie, la période est prolongée à douze (12) mois sans aucune perte de l'ancienneté et sur la présentation d'un certificat médical qui atteste son rétablissement, pourvu qu'il puisse exécuter son travail normalement à son retour.

ACCIDENT AU TRAVAIL

52. En cas d'accident survenant au travail, l'ancienneté de l'employé est protégée pendant dix-huit (18) mois et sur la présentation d'un certificat médical attestant son rétablissement, pourvu qu'il puisse exécuter son travail normalement à son retour.

EAU FROIDE

53. Les employeurs installeront une machine qui permettra aux employés d'avoir de l'eau froide à l'extérieur des toilettes.

METHODES DE TRAVAIL

54. 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.

54.A. 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 54 à la condition que pareils changements ne résultent pas en perte d'emploi pour des salariés pourvu que ces salariés acceptent tout autre travail compatible et disponible au taux horaire de son nouveau métier.

Les négociations prévues dans la clause 54 seront conduites entre les parties dans un esprit de coopération. Pour le cas où, de l'avis de l'une ou l'autre de ces parties, les changements proposés auraient des effets 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.

MAINTIEN OBLIGATOIRE DES FACILITÉS DE PREMIERS SOINS

55. Chaque employé couvert par la présente convention collective s'engage à fournir des facilités des premiers soins dans un endroit convenable de l'usine. La nature et l'importance de ces facilités seront déterminées d'un commun accord entre les représentants du syndicat et ceux de l'Association conformément aux besoins de chaque usine.

55-A. En cas d'accident survenant au travail, l'Employeur paiera le restant de la journée au cours de laquelle l'accident a eu lieu.

PÉRIODES DE REPOS CONCERNANT LES
GRANDEURS DE 7 À 14X.

56. Chaque matin tout travail dans l'usine exécuté par les employés couvert par la présente convention collective doit cesser, sans déduction de salaire, pour une période de quinze (15) minutes de repos. Cette période de repos sera fixée à un moment convenable vers le milieu de l'avant-midi.

56-A. D'un commun accord entre l'employeur et ses employés la période de repos de quinze (15) minutes pourra être modifiée en deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chaque: une dans l'avant midi et l'autre dans l'après-midi.

PÉRIODES DE REPOS SE RÉFÉRANT AUX PETITES
GRANDEURS ALLANT DE NOUVEAU-NÉ À 6X

57. Chaque matin et chaque après-midi tout travail dans l'usine par les employés régis par le présent contrat doit cesser sans déduction de salaire pour une période de dix (10) minutes de repos. Ces périodes de repos seront fixées à un moment convenable vers le milieu de l'avant-midi et de l'après-midi.

LIGNE DE PIQUETAGE

58. Il est convenu entre les parties que le refus de traverser une ligne de piquetage légale établi par l'U.I.O.V.D. autour d'un atelier ou de toute succursale, filiale, affiliée ou autre atelier connexe, ou entrepreneur ou sous-entrepreneur ou atelier manufacturant des accessoires ou des garnitures pour ledit atelier, par les membres du syndicat, ne sera pas considéré comme un bris de la présente convention collective, ni de la part du syndicat, ni des membres du syndicat.

58-A. Cet article ne concerne pas un employeur ou à son atelier qui n'a aucun lien direct ou indirect comme précédemment indiqué avec l'atelier visé par le piquetage.

DÉMÉNAGEMENT DE L'ATELIER

59. Advenant le cas qu'un employeur déciderait de déménager son atelier ou ses ateliers de leurs emplacement actuel, un avis de six (6) mois signifié par écrit par courrier enregistré doit être donné au syndicat et à l'association.

RÉDUCTION DU PERSONNEL

60. Les employeurs n'auront pas le droit de réduire le personnel de leurs ateliers intérieurs afin d'envoyer du travail aux contracteurs. Ils n'auront également pas le droit d'agrandir un atelier au détriment d'un autre.

60-A. Il est convenu que s'il devient nécessaire pour un Employeur de réduire le personnel dans sa manufacture ou département de coupe, pour des raisons économiques, l'Association et le syndicat devront consentir mutuellement à une telle réduction du personnel et aux conditions applicables à cela, en se basant sur l'ancienneté dans une section, opération et/ou département, à la condition que ceux qui restent dans cette section, opération et département aient l'habilité et les qualifications nécessaires pour effectuer le travail. Si après une telle réduction du personnel l'employeur doit rétablir la main-d'oeuvre, les employés congédiés devront être rappelés avant que tout autre nouvel employé ne soit engagé.

60-B. Les intérêts pratiques devront être une considération pour mettre en oeuvre cet article.

PAS DE TRAVAIL OU IL Y A GRÈVE

61. L'employeur ne doit pas donner de travail à un manufacturier ou à un entrepreneur, selon la définition de la présente convention collective, ni accepter du travail d'un manufacturier ou distributeur contre qui le syndicat fait une grève.

ACCESSOIRES ET GARNITURES

62. L'employeur convient que tous les accessoires et les garnitures dont il a besoin pour faire partie de ou compléter un vêtement prévu par la juridiction industrielle de la présente convention collective et manufacturé ou vendu par lui, devront être confiés pour fabrication ou achetés de manufacturiers ou entrepreneurs ou sous-entrepreneurs seulement qui ont des liens contractuels avec le syndicat, à la condition toutefois que cela soit fait sur une base concurrentielle.

ÉTIQUETTE SYNDICALE

63. L'employeur couvert par la présente convention collective devra faire coudre dans chaque vêtement fait par cet employeur, une étiquette syndicale de la grandeur et description indiquée par le syndicat.

63-A. Ces étiquettes syndicales seront fournies par le syndicat aux prix suivants:

<u>Prix de vente du vêtement par le manufacturier</u>	<u>Coût des étiquettes</u>
Jusqu'à 10,50\$	\$3,50 du 1,000
de 10,51\$ à 16,50\$	\$5,00 du 1,000
de 16,51\$ à 21,50\$	\$7,50 du 1,000
de 21,51\$ à 31,50\$	\$10,00 du 1,000
de 31,51\$ à 37,50\$	\$14,00 du 1,000
de 37,51\$ à 50,00\$	\$18,00 du 1,000
Plus de 50,00\$	\$25,00 du 1,000

63-B. Les parties conviennent que la méthode de contrôle de l'approvisionnement et de l'application de l'étiquette syndicale ne relèvera que du syndicat qui aura le droit de vérifier les livres de la production de l'employeur à cette fin.

63-C. Les parties aux présentes conviennent que les manufacturiers pourront utiliser l'étiquette syndicale combinée qui contiendra la description du contenu du tissu, la grandeur du vêtement, etc.
Le coût de l'utilisation de cette étiquette sera de 2,50\$ du mille à part de toutes les dépenses de l'imprimerie, frais d'expédition et autre.

ATELIER EXTÉRIEUR ET TRAVAIL FAIT PAR LES CONTRACTEURS

64. Aucun travail ne doit être envoyé à des ateliers de l'extérieur ou être donné à des sous-traitants à moins que tous les employés de l'employeur soient entièrement employés, et nonobstant toute autres dispositions contenues dans cette convention collective tout travail normalement exécuté par le département de coupe sera donné à forfait ou par contrat à moins que l'employeur donne la possibilité de faire faire toutes les heures supplémentaires prévues par la convention collective et obtienne une permission écrite du représentant syndical de son propre atelier ou du syndicat.

Cette permission écrite portera la description du style et la quantité et ne sera pas renouvelable.

Tout travail sera donné autant que possible à des sous traitants syndiqués à des prix concurrentiels.

64-A. Chaque manufacturier ou sous-traitant s'engage à notifier le syndicat par écrit des noms et adresses de chaque contracteur, entrepreneur syndiqué ou toute autre personne à qui du travail est contracté directement ou indirectement ainsi que la date de l'envoi de ce travail, le numéro de style et la quantité ainsi que le montant total payé pour le travail effectué par le contracteur ou entrepreneur. Un tel avis par écrit sera envoyé au bureau du syndicat le dixième jour du mois suivant. L'employeur pourra envoyer une copie du rapport mensuel qu'il envoie au comité paritaire avec une copie du permis, s'il y a lieu.

CAISSE SPÉCIALE DE BIEN-ÊTRE U.I.O.V.D.

Subdivision "A" - Vacances

65. L'employeur consent de remettre à la Caisse spéciale de bien-être U.I.O.V.D. sept et demi pour cent (7 1/2%) du salaire de tous ses employés couverts par la juridiction de la présente convention collective, à l'exception de ce qui est rapporté au comité paritaire. Conséquemment, l'employeur rapportera seulement le demi de un pour cent (1/2 de 1%).

65-A. De ces fonds les employés, membres du syndicat, recevront pour l'année 1984, le pourcentage suivant:

- payable pendant le mois de juin 1984: 6%
(six pour cent)

de leurs gains allant de la première semaine complète du mois de mai 1983 à la dernière semaine complète du mois d'avril 1984 et aussi deux pour cent (2%) de leurs gains allant de la première semaine complète du mois de novembre 1983 à la dernière semaine complète du mois d'avril 1984.

65-B. Payable en décembre 1984, deux pour cent (2%) du gain annuel, allant de la première semaine complète du mois de novembre 1983 à la dernière semaine complète du mois d'octobre 1984. Tous les employés, membres du syndicat, recevront de la caisse spéciale de bien-être U.I.O.V.D. deux pour cent (2%) de leurs gains de la première semaine du mois de novembre de l'année précédente à la dernière semaine complète du mois d'octobre de l'année courante. Ces paiements seront effectués avant la Noël.

65-C. À partir de l'année 1984, tous les employés, membres du syndicat, qui sont à l'emploi de l'employeur pendant le mois de novembre et qui ont été et sont des membres du syndicat depuis les douze dernières années et plus au mois d'août de chaque année de la présente convention collective, recevront de la caisse spéciale de bien-être un deux pour cent (2%) supplémentaire de leurs gains comme boni de fin d'année qui sera payé avant la Noël.

PÉRIODE DE VACANCES

66. Les employeurs fermeront leurs ateliers les deux dernières semaines du mois de juillet de chaque année de la présente convention collective et aussi pendant une semaine entre la Noël et le jour de l'An. Les employeurs donneront aux employés la possibilité de prendre une troisième semaine de vacances autant que possible et d'un commun accord.

66-A. La troisième semaine de vacances pourra être prise d'un commun accord entre l'employeur et son employé, à la condition que ce dernier en fasse sa demande par écrit soixante (60) jours à l'avance, à son employeur.

66-B. L'employeur, pour sa part, avant d'accorder cette autorisation à son employé, devra prendre en considération l'ancienneté de chaque membre, mais ce congé supplémentaire ne pourra pas être pris pendant les mois de juin, juillet et août.

Subdivision "B" - Bien-être

66-C. L'employeur consent de verser dans le Fonds spécial de bien-être U.I.O.V.D. établi par le syndicat au profit de ses membres, les pourcentages qui suivent. Ces pourcentages seront prélevés de la feuille de paie brute hebdomadaire de tous les employés couverts par cette convention collective.

66-C. Les employeurs, membres de l'association, consentent de continuer à verser dans la Caisse spéciale de bien-être U.I.O.V.D. un et sept huitième pour cent (1 7/8%) de la feuille de paie brute hebdomadaire de l'employeur, avant toute déduction de quelque sorte que ce soit, de tous les employés de l'employeur couverts par la présente convention collective aux Fonds spécial de bien-être U.I.O.V.D. et remettra cet argent aux fonds de bien-être et pas plus tard que le dixième jour du mois suivant, et il sera gardé en fiducie pour les fonds de bien-être jusqu'à leur réception.

Subdivision "C" - Fonds de pension

66-D. Les parties aux présentes reconnaissent qu'à la suite de leurs diverses conventions collectives de travail depuis plusieurs années elles ont établi le Fonds de Retraite de l'Industrie de la robe du Québec, U.I.O.V.D. dans lequel les Fonds spéciaux de bien-être ont versé les contributions provenant de l'employeur, en vertu d'une convention collective travail entre le Fonds de retraite de l'industrie de la mode du Québec U.I.O.V.D. et la Caisse spéciale de bien-être U.I.O.V.D., daté du 27 août 1974, qui permet tous les paiements en provenance des contribuants et aussi les versements aux retraités sont pourvus.

66-E. Il est convenu que l'employeur couvert par ce contrat devra verser quatre pour cent (4%) de la feuille de paie brute hebdomadaire de tous les employés dans l'unité de négociation avant toutes déductions de quelque sorte que ce soit aux Fonds de Pension.

66-F. Les paiements en provenance de ces fonds ne seront effectués qu'aux employés qui sont des membres en règle de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames qui sont éligibles à ce paiement, conformément à la Constitution et aux règlements de ce fonds.

66-G. Le fonds spécial de bien-être U.I.O.V.D. à qui les contributions sont versées a été établi au profit des membres du syndicat conformément aux dispositions et règlements qui régissent ces Fonds. Le comité chargé de l'administration de ces fonds aura le droit de changer les dispositions et règlements de façon à donner le plus possible d'avantages aux membres du syndicat qui actuellement jouissent des avantages suivants:

- 1) Assurance santé
- 2) Prescriptions
- 3) Assurance hospitalisation
- 4) Ambulance
- 5) Assurance soins optiques
- 6) Assurance soins dentaires
- 7) Pensions
- 8) Assurance-vie

66-H. L'Association accuse réception d'une copie des statuts et des règlements régissant la caisse spéciale de bien-être U.I.O.V.D., et s'engage d'être lié aux dits statuts et règlements, selon modification de temps en temps.

CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN-ÊTRE POUR TOUS LES EMPLOYÉS

67. L'employeur sera obligé de faire des contributions dans tous les fonds de bien-être ci-haut mentionnés, pour tous ses employés dans l'unité de négociation, dès le début de leur emploi.

LES CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN-ÊTRE SONT DES FONDS EN FIDUCIE

68. Toutes les sommes qui sont dûes à chacun et à tous les fonds de bien-être versés par l'employeur qui y contribue ou qui est obligé d'y contribuer seront et devront être considérés comme des fonds de fiducie en tout temps et cet argent sera gardé en fiducie pour le syndicat jusqu'à la réception par celui-ci, et cet argent sera employé par le syndicat pour obtenir pour les employés ces avantages de bien-être qui sont prévus par le plan ou les plans de bien-être créés par le syndicat conformément à la constitution et aux règlements qui régissent ledit fonds.

68-A. L'employeur sera obligé de verser à toutes les semaines, dans un compte séparé, les contributions qui sont payables aux dits fonds de bien-être, en attendant de les remettre aux administrateurs ci-dessus mentionnés, et à défaut de le faire, cela n'affectera en rien la nature de ces contributions qui sont des fonds en fiducie ou le quantum dû qui sera et devra être en tout temps considéré comme des fonds en fiducie pour lesquels l'employeur sera tenu strictement responsable; et la faillite, la liquidation ou la dissolution de l'employeur y contribuant à ces fonds de bien-être ne devra d'aucune façon, affecter les réclamations et les droits dudit fonds de vacances et de bien-être d'être totalement remboursés.

DÉFAUT DE REMETTRE LES CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN-ÊTRE ET LES COTISATIONS SYNDICALES

69. Lorsque l'employeur est en défaut de remettre les salaires, les vacances et tout paiement aux fonds de bien-être ou en défaut de transmettre les cotisations et taxes mensuelles syndicales tel que ci-après mentionné, le syndicat peut alors le convoquer en arbitrage. Si l'employeur ne respecte pas la décision de l'arbitre en deça de soixante-douze (72) heures de la dite décision, le syndicat pourra, sans préjudice à tout autre recours disponible en loi, et nonobstant l'article 30, causer des arrêts de travail dans son usine, et l'employeur devra compenser les ouvriers pour la perte de temps subie pendant les dits arrêts de travail.

DURÉE DE LA CONVENTION

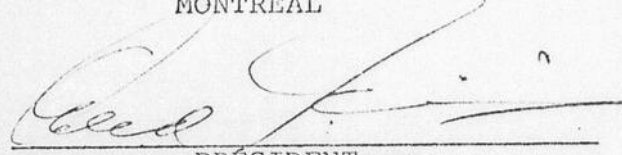
70. Cette convention restera en vigueur pour une période de trois (3) ans commençant le 1er janvier 1984 et finissant le 31 décembre 1986.

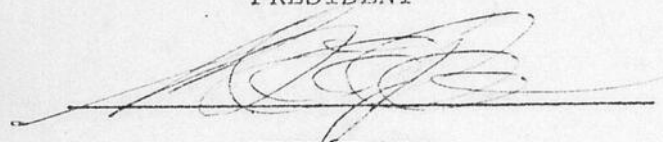
70-A. Cette convention collective demeure en vigueur pendant tout le temps des négociations et jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau contrat. Les employés ne seront pas privés du droit de grève, de lockout et de toutes les augmentations que les parties pourraient négocier.

(Le singulier utilisé dans la présente convention collective comprend le pluriel et inversement).

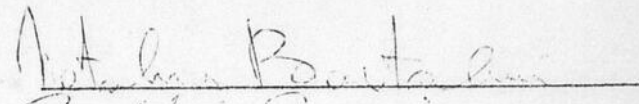
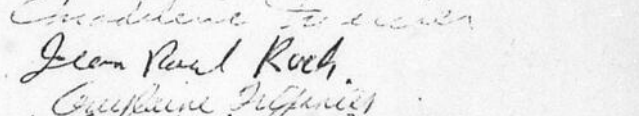
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LES PRÉSENTES
ce 6 jour de Nov 1984, en
présence des témoins soussignés:

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS
DU VÊTEMENT POUR ENFANTS DE
MONTREAL


PRÉSIDENT

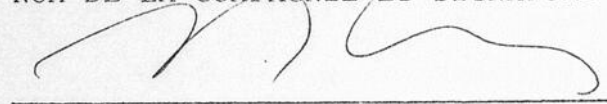

SECRETARE

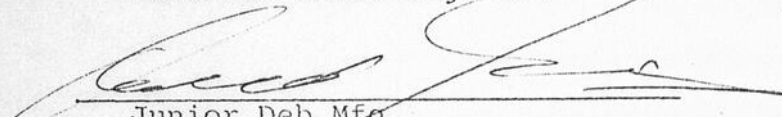
CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS
DE L'UNION INTERNATIONALE
DES OUVRIERS ET OUVRIÈRES
DU VÊTEMENT POUR DAMES (FAT-COI-
CTC) DIVISION DU CONSEIL RÉGIONAL
DU QUÉBEC ET DE L'EST DE L'ONTARI



Jean Paul Roch



Nous, les employeurs soussignés, et chacun de nous
consent d'être lié par les termes et les conditions qui précèdent,
pendant toute la durée de ce contrat comme employeur de la premiè-
re part et chacun d'entre nous accepte et approuve par les pré-
sentes la signature en notre nom de L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS
DU VÊTEMENT POUR ENFANTS DE MONTREAL et consent d'être lié par
celui-ci même si nous ne faisons plus partie de l'association ci-
haut mentionnée.


NOM DE LA COMPAGNIE ET SIGNATURE



Barakett Dress Mfg. Co.


Junior Deb Mfg.


Les industries Kidbec Inc.


Maggie Muggins Inc.


Vêtements d'enfants Manhattan Inc.


Les vêtements Made to Fit (Canada) Ltée



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 4 0 8 2 6 5

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

023176

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10502-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-08-06	84-08-16		84-01-01	86-12-31	8

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Conseil Régional du Québec et de l'Est de l'Ontario de l'UIOVD Att.: Mme Natalia Bortolini 333 Chabanel O., suite 307 Montréal, Qué H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant Les Vêtements Made to Fit (Canada) Ltée 333 Chabanel Ouest Montréal, Qué H2N 2G1 <i>OK ren.</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2450 (5)</u> Affiliation <u>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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Made To Fit Garment Ltd. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-08-31

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

RECHERCHE



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 8 2 6 4

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 023176

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3700-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-08-06	84-08-16		84-01-01	86-12-31	50

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Conseil conj. Qué. de l'Union Intern. des Ouvr. et Ouvrières du Vêtement pour Dames (FAT COI CTC) Que Joint.. Att.: Mme Natalina Bortolini 333 Chabanel O., suite 307 Montréal, Qué H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant La Cie de Vêtements d'Enfants Manhattan Ltée 2220 rue Parthenais Montréal, Qué H2K 3T4 <i>OK. ren.</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2450 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	84-08-31

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

RECHERCHE



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

3	4	0	8	2	6	3
---	---	---	---	---	---	---

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

Certificat accordé Dépôt refusé **023176**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-14114-01
Date	Signature: 84-08-06 Reception: 84-08-16	Durée: Du 84-01-01 Au 86-12-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 6

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Conseil Régional du Qué et de l'Est de l'Ontario de l'UIOVD Att.: Mme Natalina Bortolini 333 Chabanel O., suite 307 Montréal, Qué H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant Maggie Muggins Inc 99 Chabanel Ouest, suite 702 Montréal, Qué H2N 1C3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>2450 (5)</u> Affiliation: <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

<p align="center">Remarques</p> 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Pierrette David /sg</td> <td style="text-align: center;">84-08-31</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David /sg	84-08-31
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David /sg	84-08-31						

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 8 2 6 2**

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

023176

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18319-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-08-06	84-08-16		84-01-01	86-12-31	22

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Conseil Régional du Québec et de l'Est de l'Ontario de l'UIOVD Att.: Mme Natalia Bortolini 333 Chabanel O., suite 307 Montréal, Qué H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant Les Industries Kidbec Inc 350 rue de Louvain Ouest Montréal, Qué H2N 2E8 <i>OK ren.</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>2431 (5)</u> Affiliation <u>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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Kidbec Industries Ltd. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-08-31

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



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

023/76

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10617-01
Date	Signature 84-08-06	Réception 84-08-16	Durée	Du 84-01-01	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 97

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Conseil Conj. Qué. de l'Union Intern. des Ouvr. et Ouvrières du Vêtement pour Dames (FAT COI CTC) Que. Joint.. Att.: Mme Natalina Bortolini 333 Chabanel O., suite 307 Montréal, Qué H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant Junior Deb Mfg Ltd 333 Chabanel Ouest Montréal, Qué H2N 2E7 <i>OK ren.</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: 1025 Ch. Coteau, Terrebonne Région <u>06-09</u> Activité <u>2450 (5)</u> Affiliation <u>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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Junior Deb Ltée. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg <i>PD</i>	84-08-31

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

RECHERCHE

RECHERCHE



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8	4	0	8	2	6	0
---	---	---	---	---	---	---

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

Certificat accordé Dépôt refusé **02317-6**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-10258-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-08-06	84-08-16		84-01-01	86-12-31	5	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Conseil Conj. Qué. de l'Union Intern. des Ouvr. et Ouvrières du Vêtement pour Dames (FAT COI CTC) Que. Joint.. Att.: Mme Natalina Bortolini 333 Chabanel O., suite 307 Montréal, Qué H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant Barakett Dress Mfg Co. 6830 Avenue du Parc Montréal, Qué H3N 1N7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2450 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

OK ren.

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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Barakett Canada Ltée. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-08-31

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