



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

01599-0

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 8787-01	
Date	Signature 84-10-09	Reception 84-10-24	Durée	Du 84-10-09	À 85-11-14	Nombre de salariés régis par la convention collective	36

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Remboursers de l'Amérique du Nord Local 573	<input type="checkbox"/> Déposant Lingerie C et G Inc. 49, rue Decourval Victoriaville, Qc G6P 4W6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Union Internationale des Remboursers de l'Amérique du Nord 7330, rue de Chateaubriand Montréal, NW Qc H2R 2L6 Att: M. Denat Thériault	Région <u>04-01</u> Activité <u>2442 (5)</u> Affiliation <u>FTQ (7)</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

Dans l'accréditation le nom de l'employeur est: "C.G. Lingerie Co. Ltd". Veuillez présenter requête pour modifier le nom, selon l'article 39 du Code du Travail, s'il y a lieu.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Tremblay</i>	84-11-14

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

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

'84 OCT 24 13:37

ENTRE :

LINGERIE C & G INC.
Corps politique et incorporé, ayant
une place d'affaires à 49, rue
Decourval, Victoriaville, P.Q.,
ses successeurs ou ayants-droit, ci-
après appelée,

3001
MONTREAL
MESSAGER
MB

L'EMPLOYEUR

ET :

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD,
ci-après désignée L'UNION, par
l'intermédiaire de son Agent, le
Local 573, agissant en son nom et au
nom des employés actuels et futurs
et désignés collectivement,

LES EMPLOYES

I. -

COOPERATION MUTUELLE ET RECONNAISSANCE

I.01

L'Union coopérera avec l'Employeur afin de promouvoir le bien-être des employés et l'efficacité du fonctionnement de l'Usine.

I.02

L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour tous ses employés, à l'exception : des contremaîtres et contremaîtresses et ceux d'un rang supérieur et employés de bureau, et toute personne automatiquement exclue par la Loi.

2. SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTION DES COTISATIONS
- 2.01 Tous les employés auront comme condition d'emploi, à être membre en règle de l'Union.
- 2.02 Les nouveaux employés auront à adhérer à L'Union immédiatement après la période d'essai.
- 2.03 L'Employeur convient de déduire du salaire de tout employé couvert par la présente convention collective de travail après qu'il aura complété sa période d'essai et pour chaque semaine par la suite, les cotisations syndicales hebdomadaires, initiations et autres impositions d'un montant tel que déterminé par l'Union et d'en faire remise au Secrétaire-trésorier de l'Union dans les dix (10) jours qui suivent la fin de chaque mois.
- 2.04 Si, un employé cesse d'être membre en règle de l'Union en aucun temps au cours de la présente convention collective de travail ou refuse d'adhérer à ladite Union dans les délais prévus aux paragraphes précédents, l'Union donnera avis écrit à cet effet à L'Employeur et celui-ci devra dans les prochains quinze (15) jours mettre fin à l'emploi dudit employé.
- 2.05 Dans le cas d'un employé expulsé de l'Union pour cause, l'Union devra communiquer la raison de l'expulsion à l'Employeur.
- 2.06 Tout différend au sujet de la validité d'une telle raison sera soumis à l'arbitrage selon les dispositions du Code du Travail.
- 2.07 Tout employé absent de son travail, pour quelque raison que ce soit, devra, à son retour au travail et sur une base hebdomadaire, à raison d'une cotisation syndicale hebdomadaire régulière et spéciale à la fois, payer ses arrérages de cotisations si cette période d'absence ne dépasse pas trois (3) mois. Si l'absence dépasse trois (3) mois, le salarié visé doit payer une nouvelle initiation qui est de \$5.00 et pas d'arrérages et ceci sans perdre aucun de ses droits syndicaux déjà acquis.

2. SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTION DES COTISATIONS (suite)

2.08 En faisant remise à l'Union des sommes ainsi perçues, l'Employeur devra transmettre une liste indiquant le nom de chaque employé ainsi que le montant perçu de chacun d'eux pour les cotisations syndicales hebdomadaires, initiations et autres impositions.

3. HEURES DE TRAVAIL

- 3.01 La semaine régulière de travail sera de trente-cinq heures (35), réparties de la manière suivante: -
- 3.02 de 8:00 heures a.m. à 12:00 heures a.m. et de 1:00 heure p.m. à 4:00 heures p.m., du lundi au vendredi inclusivement.
- 3.03 La journée normale de travail sera de sept (7) heures.
- 3.04 Le travail est interdit dans les cas suivants:
- a) Le samedi, le dimanche ou durant un jour férié chômé et payé.
 - b) avant sept (7) heures.
 - c) entre midi et une heure
 - d) excédant deux (2) heures supplémentaires par jour du lundi au jeudi.

4. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

4.01 Tout travail accompli en dehors des heures régulières, en aucun des jours de la semaine régulière de travail, tel que stipulé à l'article précédent, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

5.00

PAIE MINIMUM

5.01

Tout employé qui se rapporte au travail comme à l'ordinaire sans avoir été avisé du contraire au préalable, sera payé pour au moins quatre (4) heures de travail à son taux régulier. Mais, si demandé par la Compagnie, l'employé doit accomplir le travail disponible que la Compagnie peut lui attribuer et pourvu, de plus, que ce paragraphe ne s'applique pas advenant une panne d'électricité, ou de vapeur, ou encore à raison d'un feu ou d'une inondation, ou tout autre cause hors du contrôle de la Compagnie. Si, cependant, la Compagnie exige la présence de l'employé en attendant le rétablissement du pouvoir, ou pour d'autres raisons, cet employé sera rémunéré au taux horaire régulier.

- 6.00 VACANCES PAYEES
- 6.01 La période de référence est de douze (12) mois consécutifs, du 1er Mars au dernier jour de Février.
- 6.02 A la fin de chaque semaine, l'employeur doit créditer à chacun de ses employés, à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires, une somme égale à 7% des gains bruts gagnés durant cette semaine.
- 6.03 L'Employeur doit transmettre avec son rapport mensuel de paie les montants portés au crédit de chacun de ses employés tel que défini à l'article 8.02 du Décret, dans les espaces prévus à cet effet, et en faire remise conformément au Règlement relatif au rapport mensuel du Comité paritaire du vêtement pour dames publié à la Gazette Officielle du Québec du 17 Septembre 1980.
- 6.04 L'Employeur accorde à ses employés un congé annuel de deux (2) semaines consécutives durant les deux (2) dernières semaines complètes de Juillet.
- Le Comité paritaire doit verser aux employés pour le congé de Juillet une indemnité égale à 6% de ses gains rapportés et remis au Comité paritaire par l'Employeur pendant la période de référence. Ce versement est fait au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé, dans les 8 premiers jours de Juillet de l'année courante.
- L'Employeur accorde à ses employés un congé annuel du 26 au 31 Décembre inclusivement.
- Le comité paritaire doit verser aux employés pour le congé de Décembre une indemnité égale à 2% de ses gains rapportés et remis au comité paritaire par l'Employeur pendant la période de référence. Ce versement est fait au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé, dans les 8 premiers jours du mois de Décembre de l'année courante.
- 6.05 Nul ne peut réclamer avant le 10 Décembre ou le 10 Juillet suivant le cas, l'indemnité de congés annuels obligatoires.
- 6.06 Malgré l'article 6.05, à la suite du décès d'un salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de congés annuels obligatoires de ce salarié.

JOURS FERIES

- 7.01 Les jours suivants sont des jours fériés chômés et payés: le jour de l'An, le 2 Janvier, le Vendredi Saint, la fête de la Reine, le jour de la fête Nationale, le 1er Juillet, la fête du Travail, le jour d'Action de Grâces, Noël et la journée d'une élection générale fédérale ou provinciale. Malgré toute disposition incompatible, la Loi sur la fête nationale s'applique.
- 7.02 Sauf pour le jour de la fête nationale, du consentement mutuel d'une majorité des salariés et de l'Employeur, un jour férié, chômé et payé qui tombe un mardi peut être observé la veille et celui qui tombe un mercredi ou jeudi peut être observé le vendredi de la même semaine. Lorsqu'il tombe un samedi, il peut être observé la veille et lorsqu'il tombe un dimanche, il peut être observé le lendemain. Chaque fois qu'un jour férié est observé un autre jour que celui où il survient, l'employeur doit en aviser le comité au préalable.
- 7.03 Sauf pour le jour de la fête nationale, pour avoir droit à l'indemnité afférente aux jours fériés, le salarié doit justifier d'un mois de service chez son employeur.
- 7.04 Pour chacun des jours fériés, le salarié touche une indemnité calculée de la façon suivante:
- a) le salarié rémunéré sur une base horaire touche un montant égal à 7 fois son taux horaire;
 - b) le salarié rémunéré à la pièce touche un montant égal à 7 fois sa rémunération horaire moyenne de l'année civile précédente majorée de toute augmentation accordée durant l'année en cours. Pour le salarié qui n'a pas travaillé durant l'année civile précédente, l'indemnité est basée sur la rémunération horaire moyenne du mois civil précédent. Cependant, l'indemnité totale exigible pour le jour férié ne peut être inférieure à 7 fois le taux horaire minimal prévu pour l'emploi d'un salarié;
 - c) le salarié rémunéré à la semaine touche un montant égal à 20% de son salaire hebdomadaire.
- 7.05 L'absence d'un salarié pour cause de maladie, grossesse, période creuse, mise à pied, jour férié, fête religieuse ou le fait qu'un congé statutaire tombe le samedi ou le dimanche ou pendant la période annuelle de vacances n'affecte pas son droit à l'indemnité mentionnée à l'article 7.04.

- 7.06 Lorsqu'un salarié s'absente au cours de la semaine durant laquelle survient un jour férié, il est rémunéré de la façon suivante:
- a) pour une journée complète d'absence, 80% de l'indemnité prévue à l'article 7.04;
 - b) pour 2 journées complètes d'absence, 60% de l'indemnité prévue à l'article 7.04;
 - c) pour 3 journées complètes d'absence, 40% de l'indemnité prévue à l'article 7.04;
 - d) pour plus de 3 journées complètes d'absence, aucune indemnité.
- 7.07 Le salarié peut s'abstenir de travailler durant des jours fériés autres que ceux mentionnés à l'article 7.01.
- 8.00 CLASSIFICATION DES OPERATIONS ET TAUX DE SALAIRES
- 8.01 Les augmentations de salaire, les métiers, les taux minimales, le boni sont ceux désigné à l'Annexe "A".

9 .00

ANCIENNETE

9 .01

L'ancienneté d'un employé sera établie après une période d'essai de quarante-cinq (45) jours ouvrables, durant laquelle période, il est sujet à renvoi sans grief.

9 .02

L'ancienneté sera comptée de la date du premier jour de travail de l'employé et s'appliquera sur la base de l'usine en entier.

9 .03

Un employé devra être indiqué sur la liste d'ancienneté immédiatement après la période d'essai.

9 .04

a) Dès que cette convention sera en vigueur, une liste sera écrite par ordre d'ancienneté et non par ordre alphabétique ou de poinçon.

b) Lorsque cette liste sera affichée à la signature, il y aura une période de quinze (15) jours ouvrables pour vérification par les employés.

9 .05

L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de l'employeur plus le temps perdu n'excédant pas une année:

1. - pour renvois temporaires dus au manque de travail;
2. - pour raison de maladie, accident ou accident de travail;
3. - pour absences autorisées pour raisons personnelles.
4. - pour transferts en dehors de l'unité de négociation.

9 .06

Advenant le cas où une opération serait discontinuée d'une manière temporaire, les employés travaillant sur ces opérations devront être transférés sur d'autres opérations qu'ils seront en mesure de remplir, sans par le fait même perdre leurs droits d'ancienneté, et pourvu que leur propre ancienneté soit de plus longue durée que celle des employés qu'ils auront à remplacer.

9 .07

Advenant le cas où le travail diminuerait, la méthode suivante devra être adoptée:

1. - La semaine de travail sera maintenue à trente-cinq (35) heures.

ANCIENNETE

- 9.07 (suite) 2. - Le personnel sera diminué par ordre d'ancienneté et une liste indiquant le nom des employés à être renvoyés devra être affichée dans l'usine et une autre envoyée à l'Union le plus tôt possible avant tel renvoi.
- 9.08 Dans les cas de promotions, transferts, licenciements et réembauchage, l'Employeur sera régi par les facteurs suivants, dans leur ordre respectif:
1. - la longueur de service continu
 2. - l'habileté, la capacité et la compétence
- 9.09 Ces deux facteurs devront s'interpréter de la manière suivante:-
- A. - Adevant qu'un employé ne puisse remplir la tâche d'une manière aussi satisfaisante qu'un autre employé dont la durée de service serait plus courte, le deuxième facteur devra prévaloir. Cependant, il n' y aura aucune rétroactivité dans l'application de ce paragraphe, excepté dans les cas de renvois pour manque de travail.
 - B. - Si les deux facteurs sont sensiblement égaux, le premier sera déterminant, du moins dans le cas de renvoi et de réembauchage.
- 9.10 Il est entendu et convenu que toute position vacante ou nouvelle sera affichée durant un minimum de deux (2) jours et cette publication sera valide pour une durée de deux (2) mois avant d'être répétée s'il y a vacance.
- 9.11 Lorsque les qualifications occupationnelles et l'habileté du plus vieil employé sont discutées, une période raisonnable d'essai de cinq (5) jours de travail, mais en aucun cas ne devant excéder dix (10) jours de travail, sera accordée lorsque demandée par l'employé dans le seul but de démontrer ses qualifications occupationnelles, son habileté et sa connaissance de l'occupation, il est entendu toutefois, que rien dans ce paragraphe ne devra être interprété comme indiquant qu'un employé qui échoue bénéficiera d'une période d'apprentissage.
- 9.12 Le statut d'ancienneté d'un employé sera brisé et il ne pourra se prévaloir de ce droit, s'il a:

ANCIENNETE (suite)

- 9.12
1. - laissé volontairement son emploi
 2. - été congédié pour cause
 3. - été absent de son travail pour une période de plus d'une année, à moins qu'il se soit absenté pour la maladie, un accident, un accident de travail ou pour le service militaire ou encore s'il a eu la permission de s'absenter pour ses affaires personnelles ou pour les affaires de l'union et enfin dans le cas où le plant ou son département aient été fermés.
 4. - manqué, sans raison valable, de se rapporter à l'usine dans les trois (3) jours de la réception de l'avis, après avoir été rappelé à la suite d'un renvoi temporaire. Cet avis sera par courrier recommandé.
- 9.13
- Lorsqu'un salarié est promu contremaître, il ne perd pas son ancienneté accumulée, mais ne peut accumuler plus qu'une année le temps que durera sa promotion.
- 9.14
- AFFICHAGE
- Si une position devient vacante, soit par maladie, accident ou autre, pour une période de plus d'un (1) mois, il y aura affichage si un salarié est requis pour un tel poste.
- 9.15
- Si la mise à pied excède une journée et demi (1-1/2) dans une période d'une semaine l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classification sera mis à pied. Advenant tel cas, le salarié mis à pied peut déplacer (bump) un salarié dans une autre classification pourvu qu'il ait déjà travaillé dans cette classification comme permanent. Une période d'adoption d'une semaine sera accordée.
- 9.16
- Il est entendu que les membres du comité d'usine, lors d'une mise à pied ont une ancienneté supérieure à tout autre employé, en autant qu'ils puissent accomplir le travail convenablement.

10. UIU FONDS DE SANTE ET DE BIEN-ETRE

10.01 L'Employeur s'engage à faire partie de UIU Fonds de Santé et de Bien-Etre et à y contribuer chaque mois, pendant la durée de cette convention collective de travail y compris toute prolongation ou tout renouvellement de cette convention, une somme d'argent d'un montant égal à trois point deux pour cent (3.2%) du total des gages bruts mensuels des employés qui sont assujettis à et couverts par ladite convention collective de travail, ou qui sont représentés par cette Union, en conformité des termes de l'entente supplémentaire de UIU Fonds de Santé et de Bien-Etre laquelle a été antérieurement, ou simultanément par les présentes, selon le cas, exécutée par les parties; ladite entente supplémentaire du UIU Fonds de Santé et de Bien-Etre est incorporée dans, et fait partie de cette convention et de toute convention collective de travail qui lui succèdera, par laquelle l'Employeur s'engage à participer et à contribuer audit Fonds, comprenant tout renouvellement ou toute prolongation desdites conventions, comme s'ils étaient contenus dans ladite convention collective de travail avant son exécution; excepté cependant, que les parties conviennent que pour les fins de couverture du UIU Fonds de Santé et de Bien-Etre, l'Employeur sera exempt de rapporter au Fonds et de payer des contributions pour les employés nouvellement embauchés avant le premier mois calendrier suivant immédiatement l'expiration de trente (30) jours de la date du commencement de leur emploi sauf dans le cas des employés qui ont été antérieurement assurés par le Fonds, dans lequel cas l'employeur rapportera ces employés au Fonds et fera les contributions tel que requis dans cette convention, à partir du premier mois calendrier suivant immédiatement la date de commencement de tels employés.

10.02 L'Employeur convient de payer la prime d'assurance soit trois point deux pour cent (3.2%) des gages bruts mensuels des employés qui sont assujettis à et couverts par ladite convention collective de travail pour une période de trois (3) mois lors de mise à pied temporaire.

10.03 L'Employeur s'engage à déduire .8% des gages bruts mensuels des employés qui sont assujettis à et par ladite Convention collective du Travail mais sera exempt de rapporter au Fonds et de payer les contributions des employés nouvellement engagés avant le premier mois du calendrier suivant immédiatement l'expiration de trente (30) jours de la date du commencement de leur emploi.

Les déductions ci-haut mentionnées seront remises avec une liste des salariés ainsi que les montants sus-indiqués déduits.

Advenant une mise à pied, tout employé devra, à son retour au travail, subir une déduction à sa première paie d'un montant équivalent à .8% des gages bruts qu'il aura gagnés pendant la mise à pied.

Ladite déduction de .8% ci-haut mentionnée est la contribution volontaire des salariés visés à U.I.U. Fonds de Santé et de Bien-Etre.

- 11.00 SECURITE & SANTE
- 11.01 L'Employeur et l'Union coopéreront afin de prévenir les accidents et encourageront toutes les mesures sanitaires considérées nécessaires pour la sécurité et la santé des employés, en accord avec la loi des Etablissements industriels et Commerciaux du Québec.
- 11.02 La Compagnie devra maintenir dans chaque département de l'usine une trousse complète de premiers soins.
- 11.03 La Compagnie et l'Union coopéreront pour former un comité de sécurité et santé et hygiène, soit deux (2) du côté de la Compagnie, et deux (2) du côté de l'Union. Ce comité sera réuni au besoin aux heures de travail sans perte de salaire. Il peut faire des recommandations à la Compagnie et la Compagnie devra agir en conséquence.
- 11.04 Un salarié qui croit découvrir une situation dangereuse, soit pour lui ou pour celle d'un autre salarié, doit en aviser un membre du comité syndical et son contremaître. Ce dernier en avisera alors la Compagnie immédiatement et elle devra vérifier la situation immédiatement avec le représentant syndical de ce comité. Une décision devra être rendue dans le plus bref délai, et avvertir le comité de cette décision.
- 11.05 Si la Compagnie et un membre syndical du comité de sécurité conviennent que le danger justifie le refus d'un salarié de remplir son poste, le salarié sera assigné à un autre poste disponible dans l'usine, en conformité avec les dispositions d'ancienneté et sans perte de salaire. S'il y a désaccord sur ce sujet, le salarié aura le privilège de présenter un grief par écrit à la deuxième étape de la procédure de grief.
- 11.06 Tout grief en vertu de cet article sera traité sans délais et si le cas est soumis à un arbitre, celui-ci décidera si le danger justifiait le refus du salarié de remplir son poste et il pourra adjuger au salarié le salaire perdu s'il y a lieu.
- 11.07 La Compagnie convient de convoquer un membre de ce comité du côté syndical, lors d'une visite de l'usine par un inspecteur de sécurité santé et hygiène.

I2 - PRIVILEGES

- I2.01 L'Union pourra afficher sur des tableaux fournis par l'Employeur dans l'usine, les avis et communiqués ayant trait aux affaires de l'Union.
- I2.02 Tous les membres de l'Union n'excédant pas trois (3) en même temps, peuvent obtenir la permission de prendre congé, sans paie, pour transiger les affaires de l'Union.
- I2.03 Tout officier autorisé ou représentant de l'Union aura accès à l'usine durant les heures de travail, après un avis raisonnable à l'Employeur, dans le but de participer au règlement de disputes et griefs et d'enquête sur les points couverts par cette convention et pour les buts fondamentaux d'appliquer les principes et les stipulations contenus dans cette convention.
- I2.04 L'employeur convient de payer ses employés pour les trois (3) jours ouvrables suivant le décès et/ou précédant l'enterrement d'un membre de leur famille: conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, beau-fils, belle-fille.
- I2.05 Tous les employés auront droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi et de dix (10) minutes au cours de l'après-midi, quel que soit le temps travaillé. Cette période de repos est observée par tous les employés.
- I2.06 Il est entendu que la Loi sur les grossesses fait partie intégrante de cette convention avec un prolongement des semaines de vingt (20) à vingt-quatre (24) semaines.
- I2.07 Lorsqu'un employé se blesse au travail et qu'il doit être traité à l'Hôpital ou chez un médecin, il est rémunéré pour la période d'absence jusqu'à concurrence de la journée entière de l'accident.
- I2.08 En cas de tempête ou un bris de chauffage, les employés en seront avertis par radio et assez à l'avance que possible.

- 12.09 L'employeur convient, lorsqu'un salarié est appelé à se présenter et/ou à servir comme juré, de combler la différence entre les honoraires qu'il reçoit pour ce service alors qu'il est à la Cour, et le salaire normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé. Cependant, lorsque ce dernier est libéré, il doit retourner immédiatement au travail.
- 12.10 Suite à un rappel au travail après une mise à pied de courte durée, l'employeur devra, autant que possible, avertir le salarié la journée avant son retour ou tout au moins deux (2) heures avant ce retour, sinon l'employé peut réclamer sa journée complète de salaire.
- 12.11 Un salarié ayant poinçonné sa carte après le dîner, l'employeur devra lui fournir du travail pour au moins deux (2) heures, sinon il devra lui payer deux (2) heures sauf si, en raison de force majeure, l'employeur n'est pas capable de fournir tel ouvrage.
- 12.12 Retards: Lorsqu'un employé arrive en retard à son travail, le montant équivalent à sa durée de retard exacte seulement, devra être déduit de sa paie.

13. LIMITATION DES AGENTS AUTORISES

- 13.01 Il est par la présente convenu et entendu, qu'aucune personne n'est autorisée d'agir comme ou de se considérer comme un agent autorisé de toute partie à cette convention, à moins que la partie appointant un tel agent autorisé ait en premier lieu, avisé l'autre partie par écrit d'un tel appointment et de la portée de l'autorité d'un tel agent.
- 13.02 Il est par la présente convenu et entendu, que les personnes suivantes seulement seront considérées les agents autorisés des parties respectives pour le but de remplir les termes de cette convention.
- 13.03 1.- les agent dûment autorisés de l'Union seront:
- a) L'Agent d'affaires (ou Président de l'Union locale où l'Union locale n'a pas d'Agent d'affaires payé à plein temps) de l'Union locale.
 - b) toute autre personne spécialement autorisée par l'Union Internationale dont l'identité et l'étendue de l'autorité s'est fait connaître à l'Employeur par communication écrite de l'Union Internationale.
2. - les agents dûment autorisés de l'Employeur seront:
- a) le Gérant de l'usine
 - b) toute autre personne spécialement autorisée par l'Employeur d'agir comme son agent dont l'identité et l'étendue de l'autorité s'est fait connaître à l'Union Internationale ou à l'Union locale, par communication écrite dudit Employeur.

I4. COMITE D'USINE

- I4.01 Les employés seront représentés par un Comité d'usine formé de trois (3) personnes choisies parmi et par eux-mêmes.
- I4.02 L'Employeur devra être informé des noms des membres du Comité d'usine ainsi que du nom des personnes qui pourraient être appointées pour les remplacer.
- I4.03 Le Comité d'usine a droit et est autorisé par et au nom des employés, à discuter et à régler avec l'employeur, toutes les questions en rapport avec les termes et conditions de la présente convention.
- I4.04 Les réunions entre le Comité d'usine et l'Employeur seront tenues durant les heures de travail.

15. PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 15.01 Tout employé désirant formuler une plainte ou un grief devra le faire dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'incident, et en premier lieu, devra:
1. Tenter de régler son cas avec le gérant de l'usine; ce dernier devra rendre une décision au cours des deux (2) jours ouvrables qui suivront la connaissance du grief. L'employé peut, s'il le désire, être accompagné par son délégué.
 2. Si l'employé n'est pas satisfait de la décision du gérant de l'usine, il pourra soumettre son cas à l'un des membres du Comité d'usine.
 3. Le Comité d'usine soumettra le cas à l'Employeur par écrit pour ajustement et une décision devra être rendue au cours des cinq (5) jours ouvrables qui suivront le dépôt du grief.

16. ARBITRAGE

- 16.01 Lorsque l'Employeur et l'Union ne pourront s'entendre sur toute question tel que stipulé à l'article précédent, le cas sera soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la décision de l'Employeur. La demande sera faite en conformité avec le code du travail de la province de Québec.
- 16.02 La décision de l'Arbitre sera finale et liera les deux parties concernées.

17. GREVE ET CONTRE-GREVE

17.01 Aucune grève ou cessation de travail ne sera autorisée par l'Union et il n'y aura pas de contre-grève de la part de l'Employeur au cours de la durée de la présente convention.

18. NON RESPONSABILITE

18.01 Ni l'Union, ni ses représentants ne devront être tenus en faute ou responsables pour dommages pour toute grève non autorisée, arrêt ou réduction de travail de toute sorte, ni que l'Employeur ne sera responsable pour toute contre-grève de toute sorte non autorisée.

19.00

VALIDITE DES CLAUSES

19.01

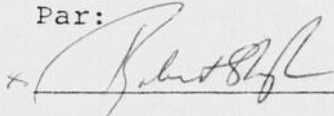
Advenant le cas où aucune des clauses de cette convention soit ou devienne en violation de toute Loi Fédérale ou Provinciale, les autres clauses de cette convention ne seront nullement affectées par cette invalidité.

- 20.00 DUREE DE LA CONVENTION
- 20.01 La présente convention demeurera en vigueur jusqu'au 14 Novembre 1985.
- 20.02 Les termes de cette convention demeureront effectifs et en vigueur durant les négociations de son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé,
ce 9^{re} jour du mois de octobre 1984.

LINGERIE C & G INC.

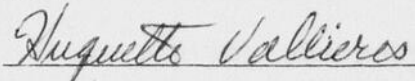
Par:

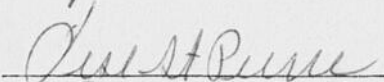


Manuel Kemp

UNION INTERNATIONALE DES
REMBOURREURS DE L'AMERIQUE
DU NORD

Par:





Suzanne Lantagne

A N N E X E "A"

AUGMENTATIONS GENERALES :

Les salariés, à l'exception de ceux qui ont moins de 250 heures d'expérience dans l'industrie, qui sont présents ou absents pour cause de maladie, de grossesse, de période creuse ou de mise à pied, touchent les augmentations générales suivantes:

- a) A compter du 23 Mai 1984, 0,25\$ l'heure sur le taux effectivement payé à cette date. Cependant, l'Employeur qui, depuis le 1er Janvier 1984, a déjà accordé une augmentation à ses salariés, n'est tenu de verser que la différence entre 0,25\$ et l'augmentation accordée;
- b) A compter du 3 Septembre 1984, 0,25\$ l'heure sur le taux effectivement payé à cette date;
- c) A compter du 4 Mars 1985, 0,25\$ l'heure sur le taux effectivement payé à cette date.

Toutefois, si les augmentations prévues aux paragraphes a, b et c ne sont pas suffisantes pour couvrir le salaire horaire minimal prévu à l'article 5.03 du décret, l'Employeur devra combler la différence ainsi créée.

METIERS	A compter du 24 Mai 1984	A compter du 3 Sept. 84	A compter du 4 Mars 1985
---------	-----------------------------	----------------------------	-----------------------------

Tout salarié autre que le confectionneur d'échantillons, le drapeur et l'étaleur:

- les 250 premières heures dans l'industrie	\$4,00	\$4,00	\$4,00
- Coupeur, classe I	9,19	9,69	10,19
- Coupeur, classe II :			
- de 251 h à 625 h	4,40	4,50	4,60
- de 626 h à 875 h	5,00	5,25	5,50
- de 876 h à 1 125 h	5,55	6,10	6,30
- de 1 126 h à 1 250 h	6,30	6,80	7,10
- de 1 251 h à 1 625 h	7,05	7,55	7,90
- de 1 626 h à 2 125 h	7,80	8,30	8,80
- à compter de 2 126 h	8,88	9,38	9,88

A N N E X E "A"

METIERS	A compter du 24 Mai 1984	A compter du 3 Sept. 84	A compter du 4 Mars 1985
Empileur:			
- de 251 h à 625 h	\$4,40	\$4,50	\$4,60
- de 626 h à 875 h	5,00	5,25	5,50
- à compter de 876 h	5,88	6,38	6,88
Etaleur	8,10	8,60	9,10
Séparateur:			
- de 251 h à 625 h	4,40	4,50	4,60
- de 626 h à 875 h	5,00	5,25	5,50
- à compter de 876 h	5,88	6,38	6,88
Presseur:			
- de 251 à 625 h	4,40	4,50	4,60
- de 626 h à 875 h	5,00	5,25	5,50
- de 876 h à 1,125 h	5,55	6,10	6,30
- de 1 126 h à 1 250 h	6,30	6,80	7,10
- de 1 251 h à 1 625 h	7,05	7,55	7,90
- à compter de 1 626 h	7,80	8,30	8,80
Presseur de dessous:			
- de 251 h à 625 h	4,40	4,50	4,60
- de 626 h à 875 h	5,00	5,25	5,25
- de 876 h à 1 125 h	5,55	6,10	6,30
- de 1 126 h à 1 250 h	6,30	6,80	7,10
- à compter de 1 251 h	7,05	7,55	8,05
Aide-presseur:			
- de 251 h à 625 h	4,40	4,50	4,60
- de 626 h à 875 h	5,00	5,25	5,50
- de 876 h à 1 125 h	5,55	6,10	6,30
- de 1 126 à 1 250 h	6,30	6,80	7,10
- à compter de 1 251 h	6,50	7,00	7,50
Confectionneur d'échantillons	6,28	6,78	7,28
Opérateur:			
- de 251 h à 625 h	4,40	4,50	4,60
- de 626 h à 875 h	4,70	4,85	5,00
- de 876 h à 1 125 h	5,05	5,25	5,50
- de 1 126 h à 1 250 h	5,40	5,75	6,05
- de 1 251 h à 1 625 h	5,78	6,25	6,60
- à compter de 1 626 h	6,28	6,78	7,28
Opérateur affecté aux vêtements de cuir:			
- de 251 à 625 h	4,40	4,50	4,60
- de 626 h à 875 h	4,70	4,85	5,00
- de 876 h à 1 125 h	5,05	5,25	5,50
- de 1 126 h à 1 250 h	5,40	5,75	6,05
- de 1 251 h à 1 625 h	5,78	6,25	6,60
- à compter de 1 626 h	6,28	6,78	7,28

A N N E X E "A" (suite)

METIERS	A compter du 24 Mai 1984	A compter du 3 Sept. 1984	A compter du 4 Mars 1985
Travailleur de section:			
- 251 h à 625 h	\$4,40	\$4,50	\$4,60
- de 626 h à 875 h	4,70	4,85	5,00
- de 876 h à 1 125 h	5,05	5,25	5,50
- de 1 126 h à 1 250 h	5,40	5,75	6,05
- à compter de 1 251 h	6,28	6,78	7,28
Opérateur de machine spéciale:			
- de 251 h à 625 h	4,40	4,50	4,60
- de 626 h à 875 h	4,70	4,85	5,00
- de 876 h à 1 125 h	5,05	5,25	5,50
- de 1 126 h à 1 250 h	5,40	5,75	6,05
- à compter de 1 251 h	6,01	6,51	7,01
Opérateur affecté aux garnitures de fourrure:			
- de 251 h à 625 h	4,40	4,50	4,60
- de 626 h à 875 h	4,70	4,85	5,00
- de 876 h à 1 125 h	5,05	5,25	5,50
- de 1 126 h à 1 250 h	5,40	5,75	6,05
- à compter de 1 251 h	6,07	7,05	7,55
Couseur de garnitures de fourrures:			
- de 251 h à 625 h	4,40	4,50	4,60
- de 626 h à 875 h	4,70	4,85	5,00
- de 876 h à 1 125 h	5,05	5,25	5,50
- de 1 126 h à 1 250 h	5,40	5,75	6,05
- de 1 251 h à 1 625 h	6,55	7,05	7,55
- à compter de 1 626 h	7,18	7,68	8,18
Drapeur	6,18	6,68	7,18
Faufileur:			
- de 251 h à 625 h	4,40	4,50	4,60
- de 626 h à 875 h	4,70	4,85	5,00
- de 876 h à 1 125 h	5,05	5,25	5,50
- de 1 126 h à 1 250 h	5,40	5,75	6,05
- à compter de 1 251 h	6,07	6,57	7,07
Finisseur:			
- de 251 h à 625 h	4,40	4,50	4,60
- de 626 h à 875 h	4,70	4,85	5,00
- de 876 h à 1 125 h	5,05	5,25	5,50
- de 1 126 h à 1 2 50 h	5,40	5,75	6,05
- à compter de 1 251 h	6,07	6,57	7,07
Examineur:			
- de 251 h à 625 h	4,40	4,50	4,60
- de 626 h à 875 h	5,00	5,25	5,50
- à compter de 876 h	5,88	6,38	6,88

ANNEXE "A" (suite)

METIERS	A compter du 24 Mai 1984	A compter du 3 Septemb.84	A compter du 4 Mars 1985
Aide coureur de garnitures de fourrure:			
- de 251 à 625 h	\$4,40	\$4,50	\$4,60
- à compter de 626 h	5,03	5,53	6,03
Aide à toutes mains:			
- de 251h à 625 h	4,40	4.50	4.60
- de 626h à 875 h	5.00	5,25	5,50
- à compter de 876 h	5,75	6,25	6,75

Le salarié qui a accompli 250 heures dans l'industrie assujettie au présent décret est réputé avoir accompli 250 heures dans n'importe quel métier.

- a) L'Employeur ne doit pas réduire le taux à la pièce qui était payé pour du travail semblable immédiatement avant une augmentation de salaire;
- b) L'Employeur qui change sa méthode de rémunération, soit du taux horaire au taux à la pièce, devra accorder l'augmentation horaire basée sur le taux horaire payé avant le changement de méthode de rémunération si le salarié revient à la méthode de rémunération horaire.

Disposition spéciale relative aux salaires:

Malgré toute autre disposition du présent décret, l'employeur verse au salarié au moins la rémunération horaire minimale qui lui serait payable selon le Règlement sur les Normes du Travail (R.R.Q. 1981, chap. 1.1, r.3) ou selon tout autre règlement ultérieur qui pourrait le modifier ou le remplacer.