

NAME
NOM

No. 5030-2

C.A.E.	1799	NO.CONV.	50302
AFFIL.	3	NO.EMPL.	1
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	6546 63
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M16321001

5030-2

O.K. fait.

50302

CT.84-09-M-242

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER : M-16321-01

CAS : MD-047-04-84

MONTREAL, le 20 septembre 1984

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert Levac

Veritas
CONSEIL CONJOINT QUEBECOIS DE L'UNION
INTERNATIONALE DES OUVRIERS ET
OUVRIERES DU VETEMENT POUR DAMES
(FAT COI CTC) QUEBEC JOINT COUNCIL OF
THE INTERNATIONAL LADIES' GARMENT
WORKERS' UNION (AFL CIO CLC)
333, rue Chabanel ouest, suite 307
MONTREAL (Québec)
H2N 2H2

(Auparavant: Conseil régional du
Québec et de l'Est de
l'Ontario du l'UIOVD)

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

Monarch
MANUFACTURES DE CEINTURES ET D'ARTICLES
EN CUIR MONARCH ENR.
(MONARCH BELTS AND LEATHER GOODS MFG.
CO.)
3575, boul. St-Laurent
MONTREAL (Québec)
H2W 1X8

(Auparavant: Monarch Belt & Leather
Goods Mfg Co.)

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été
accordée le 14 novembre 1975 et modifiée les 28 avril 1977-et 28 août 1981,
l'association accréditée représente:

"Tous les salariés au sens du Code
du travail."

DE:

MONARCH BELT & LEATHER GOODS MFG CO.

VU la requête en amendement soumise le
30 mars 1984 par les parties pour que leurs nouvelles désignations
respectives apparaissent au certificat d'accréditation;

OK 04/12/84

RL

.../2

'84 SEP 20 -9 :07

MONTREAL
1984

CONSIDERANT que cette requête est
conjointe;

CONSIDERANT qu'une lettre de l'employeur
reçue en date du 10 mai 1984 demandant que le nom soit modifié pour
"Manufactures de Ceintures et d'articles en cuir Monarch Enr. (Monarch
Belts and Leather Goods Mfg. Co.)";

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie
l'accréditation en y changeant, partout où elles apparaissent, les
désignations respectives des parties en celles de:

"CONSEIL CONJOINT QUEBECOIS DE L'UNION
INTERNATIONALE DES OUVRIERS ET
OUVRIERES DU VETEMENT POUR DAMES
(FAT COI CTC) QUEBEC JOINT COUNCIL
OF THE INTERNATIONAL LADIES' GARMENT
WORKERS' UNION (AFL CIO CLC)"

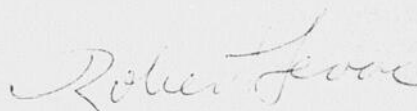
333, rue Chabanel ouest, suite 307
MONTREAL (Québec)
H2N 2H2

ASSOCIATION

"MANUFACTURES DE CEINTURES ET D'ARTICLES
EN CUIR MONARCH ENR. (MONARCH BELTS
AND LEATHER GOODS MFG. CO.)"

3575, boul. St-Laurent
MONTREAL (Québec)
H2W 1X8

EMPLOYEUR



Robert Levac
Commissaire du travail

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		N-16321-01
Date	Signature: 80-06-18	Réception: 80-07-09	Durée Du: 80-06-01 Au: 82-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 1

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Conseil de dist. ass. de la Prov. de Qué. & la Rég. de l'Est de l'Ontario de l'Un. Intern. des ouv. vêtements... 333 rue Chabanel Ouest, suite 307 Montréal H2N 2R2	<input type="checkbox"/> Déposant Monarch Belt & Leather Goods Mfg Co 3575 boul St-Laurent Montréal H2W 1X8

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail"

Région	06-06	Activité	2499 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

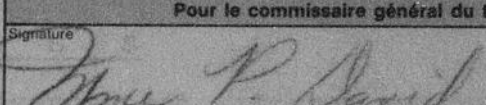
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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
	80-09-18

Pour renseignements

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

COPIE 4

1975 et se terminant le 31 mai 1977; et a été renouvelée le 1er juin 1977 pour expirer le 31 mai 1980, et les parties ont convenu de renouveler la convention collective de travail et amendements pour un autre période et selon les termes et conditions, revisions ainsi qu'amendements, le tout tel qu'il est plus entièrement exposé ci-après;

LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE FAIT DONC FOI, ET LES PARTIES EN PRESENCE CONVIENNENT ET CONCLUENT DE CE QUI SUIT :

ATTENDU QUE l'Employeur opère dans l'industrie de la manufacture et de la production de toutes sortes de ceintures et autres articles dans la ville de Montréal et ailleurs dans la Province de Québec;

ET ATTENDU QUE l'Union est composée d'employés travaillant dans la dite industrie;

ET ATTENDU QUE les parties en présence désirent favoriser le principe de la négociation collective, éviter les conflits industriels et régler les rapports entre l'Employeur et les employés dans l'industrie couverte par cette convention collective de travail pour une nouvelle période, le tout comme il est plus entièrement exposé ci-après;

ET ATTENDU QUE les parties ont convenu de renouveler la convention collective de travail susmentionnée pour une nouvelle période et aux conditions ci-après exposées, le tout tel qu'il est plus entièrement exposé ci-après;

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL intervenue et conclue dans la Ville et le District de Montréal, ce 18 jour de Juin 1980.

ENTRE :

MONARCH BELT & LEATHER GOODS MFG. CO., un corps politique et incorporé, ayant son siège social pour la Province de Québec dans la ville et le District de Montréal, agissant dans les présentes par l'intermédiaire de son officier dûment autorisé, M. BERNARD SIGNOR, ci-dessous appelé "L'EMPLOYEUR",

NOUS ATTESTONS QUE CECI EST UNE COPIE CONFORME Montréal, le 3 juillet 1980.

Celestino Ciampanelli #41-697
Celestino Ciampanelli, Commissaire à l'Assermentation.

PARTIE DE LA PREMIERE PART,

ET :

CONSEIL DU DISTRICT ASSOCIE DE LA PROVINCE DE QUEBEC ET LA REGION DE L'EST DE L'ONTARIO DE L'UNION INTERNATIONALE DES OUVRIERS DU VETEMENT POUR DAMES, étant une association volontaire et non-constituée en corporation ayant son Siège Social et principal lieu d'affaires dans la Ville et le District de Montréal, Province de Québec, ci-après appelée "L'UNION" et agissant par l'entremise des officiers ci-après mentionnés dans leurs catégories respectives.

PARTIE DE LA DEUXIEME PART

E X P O S E S

ATTENDU QUE les parties en présence sont liés par une convention collective de travail depuis plusieurs années, et plus particulièrement en vertu d'un contrat intervenu et conclu dans la Ville de Montréal ce 2ème jour de novembre 1972 pour une période commençant le 1er septembre 1972, et se terminant le 31 août 1975, et a été renouvelé pour une période de deux (2) ans commençant le 1er juin 1975 et se terminant le 31 mai 1977; et a été renouvelée le 1er juin 1977 pour expirer le 31 mai 1980, et les parties ont convenu de renouveler la convention collective de travail et amendements pour un autre période et selon les termes et conditions, revisions ainsi qu'amendements, le tout tel qu'il est plus entièrement exposé ci-après;

LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE FAIT DONC FOI, ET LES PARTIES EN PRESENCE CONVIENNENT ET CONCLUENT DE CE QUI SUIT :

ATTENDU QUE l'Employeur opère dans l'industrie de la manufacture et de la production de toutes sortes de ceintures et autres articles dans la ville de Montréal et ailleurs dans la Province de Québec;

ET ATTENDU QUE l'Union est composée d'employés travaillant dans la dite industrie;

ET ATTENDU QUE les parties en présence désirent favoriser le principe de la négociation collective, éviter les conflits industriels et régler les rapports entre l'Employeur et les employés dans l'industrie couverte par cette convention collective de travail pour une nouvelle période, le tout comme il est plus entièrement exposé ci-après;

ET ATTENDU QUE les parties ont convenu de renouveler la convention collective de travail susmentionnée pour une nouvelle période et aux conditions ci-après exposées, le tout tel qu'il est plus entièrement exposé ci-après;

DEFINITION DE L'INDUSTRIE

1. L'industrie susceptible de produire toute sortes de ceintures et autres articles consistant des métiers et opérations suivantes: coupeur, opératrice, agrafeur, colleur, faiseur de boucles en métal recouvertes, mains-générales, opératrice machine à œillet et toutes les variations qui s'appliquent.

MANDATS DE L'UNION ET DE L'EMPLOYEUR

2. L'Employeur reconnaît et accepte, pendant le terme de la présente convention collective de reconnaître l'Union comme mandataire et représentante de tous les employés productifs tel que stipulé dans le Certificat de Reconnaissance émis par le Ministère du Travail du Québec.

2-A. L'Union et ses membres reconnaissent et acceptent l'Employeur comme l'agent et le représentant.

2-B. L'Union et l'Employeur ainsi que leurs membres conviennent de respecter et observer respectivement et exécuter de bonne foi les termes et conditions 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, selon les termes et conditions ci-après.

ATELIER SYNDICAL

3. L'Employeur signataire, doit maintenir l'atelier syndical à l'usine pendant la durée de la présente convention collective.

3-A. L'Employeur s'engage à maintenir un atelier syndical dans son propre établissement et dans tout établissement auquel il serait directement ou indirectement relié ou associé, ou avec lequel il serait entré en société, ou dont il serait devenu actionnaire, directeur ou autre, le tout relativement à la juridiction industrielle régie par la présente convention collective ou dans tout domaine ou juridiction industriel couvert par l'U.I.O.V.D. ou, encore, là où l'Union a ou maintient des conventions collectives ou des relations entre employeurs et employés.

3-B. Il est prévu par la présente convention collective que lorsqu'une ou plusieurs personnes se livrent à la fabrication de produits entrant sous la juridiction industrielle régie par la présente convention collective ou dans tout domaine ou juridiction industriel couvert par l'U.I.O.V.D. ou, encore là où l'Union a ou maintient des contrats ou des relations entre employeurs et employés, cette ou ces personnes, qu'il s'agisse de particuliers, de sociétés ou de corporations, s'engagent à maintenir un atelier syndical dans tout les établissements où elles détiennent un intérêt, que ce soit intérêt minoritaire ou majoritaire, et le principe de l'atelier syndical devra être et restera souverain et inviolable pour l'Employeur, signataire de la présente convention collective et toute violation indirecte de ce principe est interdite.

3-C. Lorsque l'Employeur est une corporation, les dispositions du présent article s'appliquent aux actionnaires de cette corporation.

3-D. Le présent article ne s'applique à aucun manufacturier ou Employeur qui achète des actions de toute corporation publique dont les actions sont inscrites à une bourse reconnue mais qui n'ont pas d'autres intérêts que ceux d'actionnaires dans semblable corporation.

MEMBRES DE L'UNION

4. L'Employeur toutefois est autorisé à employer un (1) coupeur chef de section, mais seulement à la condition qu'il y ait déjà au moins deux (2) autres coupeurs à son emploi qui sont des membres syndiqués. Le chef de section ne pourra travailler que seulement lorsque les coupeurs travaillent à temps plein.

4-A. L'Employeur consent qu'à chaque fois qu'il aurait besoin d'aide il contactera la syndicat pour lui fournir cette aide et ne prendra à son emploi aucun employé à la condition qu'il ne présente une carte de travail émise par le syndicat l'autorisant à se rendre sur place. S'il était impossible à l'Union de fournir la main-d'oeuvre requise, l'Employeur pourra obtenir l'aide de toute autre façon. Tout employé obtenu par tout autre moyen que celle du syndicat sera considéré comme de l'aide temporaire. Toute aide temporaire dans l'atelier, engagé après la signature de la présente convention collective doit devenir membre en règle de l'Union après deux (2) semaines d'emploi et aura droit à tous les droits et avantages stipulés dans ce contract, s'il est acceptable à l'Union.

4-B. Un membre en règle de l'Union est celui qui est à jour avec le paiement de ses cotisations syndicales ou qui n'a pas plus qu'un mois d'arréage, cotisations et taxes syndicales, et qui détient une carte de membre de l'Union Internationale des Ouvriers du Vêtement pour Dames ou d'une de ses unités locales et qui pour une raison quelconque a été suspendu du syndicat.

DISCRIMINATION PAR L'EMPLOYEUR

5. Aucune discrimination de quelque sorte que ce soit ne doit être faite ou permise par l'Employeur contre tout employé, que ce soit en raison de ses actions passées, règlements de salaire, ajustement de de salaire, ou ses activités au sein du syndicat, ou encore à l'égard du syndicalisme ou autre raison.

5-A. Aucune discrimination ne doit être faite ou permise ou dans les termes ou conditions de travail à cause de la race, couleur, religion, nationalité, lieu de naissance, sexe ou âge.

PERIODE D'ESSAI

6. Tous les employés syndiqués engagés par la compagnie, après une période d'essai de deux (2) semaines, seront considérés comme des employés permanents de la compagnie, et ces employés auront droit à tous les avantages et privilèges de la présente convention collective.

AVIS DE SEPARATION D'EMPLOI

7. Chaque membre du syndicat avec une année de travail auprès de l'Employeur aura droit à au moins deux (2) semaines d'avis par écrit de séparation d'emploi.

7-A. Chaque membre du syndicat avec cinq ans de travail auprès de l'Employeur aura droit à au moins quatre (4) semaines d'avis, par écrit de séparation d'emploi.

7-B. Chaque membre du syndicat avec dix ans de travail auprès de l'Employeur aura droit à au moins huit (8) semaines d'avis, par écrit de séparation d'emploi.

DROIT DE CONGEDIEMENT

8. L'Employeur ne renvoira pas un employé, à moins d'un avis donné au syndicat stipulant les raisons de ce congédiement. L'Employeur aura toutefois, le droit de suspendre temporairement tout travailleur en attendant le règlement de la plainte, qui doit avoir dans tous les cas dans les vingt-quatre (24) heures.

CONTRAT INDIVIDUEL

9. L'Employeur ne signera aucun contrat individuel avec aucun employé couvert par la juridiction industrielle de la présente convention collective, ni n'acceptera des dépôts d'argent ou autre genre ou autres garanties de cet employé.

PRESIDENT D'ATELIER

10. Les employés dans l'atelier doivent lors d'une assemblée régulière convoquée à la demande de l'Union élire un Président/e d'atelier qui représentera les employés dans l'atelier pour traiter avec l'Employeur et les employés en l'absence d'un agent d'affaires. Le président d'atelier n'aura pas le droit de modifier, changer ou alterer la convention collective de travail.

COMITE DE PRIX

11. Si du travail à la pièce est effectué, les employés dans l'atelier, devront lors d'une assemblée régulière convoquée à la demande de l'Union, mais en dehors des heures régulières de travail, élire un comité de prix qui traitera de l'établissement des prix avec l'Employeur pour le travail à la pièce sur toutes les ceintures, et aussi de toutes les questions qui se posent entre l'Employeur et les employés en l'absence d'un agent d'affaires de l'Union.

11-A. Tous les prix à la pièce une fois établis seront uniformes.

CONFLIT ENTRE L'UNION ET L'EMPLOYEUR

12. En cas de toute plainte ou de tout grief ou différent entre l'Union ou ses membres et l'Employeur, ledit conflit sera soumis au Président Impartial pour arbitrage, selon les dispositions des articles 13 et 14 de la présente convention collective, après un délai de vingt-quatre (24) heures de l'avis signifié par lettre par l'une des parties à l'autre partie.

12-A. Au cas où l'une des parties refuserait de se soumettre à cet arbitrage, le Président Impartial entendra la cause en l'absence de cette partie et rendra sa décision ex-parte. Cette décision sera finale et exécutoire et aura le même effet et la même force que si cette partie était présente. Dans le cas où cette partie refuserait de se soumettre à la décision du Président, cette partie sera par le fait même et de plein droit privée de tous les droits et avantages de la présente convention collective.

12-B. Dans le cas d'un différend touchant l'industrie en général qui est soumis à l'arbitrage, aucun règlement particulier ne sera fait par l'Union ou ses représentants pendant cet arbitrage, pourvu que la soumission à l'arbitrage soit faite au plus tard vingt-quatre (24) heures après la demande d'arbitrage et que la décision de l'arbitre soit rendue dans moins des trois (3) jours qui suivent.

ARBITRE OU PRESIDENT IMPARTIAL

13. Les parties aux présentes désignent et engagent comme Arbitre ou Président Impartial selon la présente convention collective, n'importe qui des personnes suivantes : Le Sénateur H. Carl Goldenberg, Q.C. O.B.E., Madame Louise Boucher Mackay et M. Abe Madras. Ces Arbitres ou Présidents Impartiaux seront appointés pendant la durée de la présente convention collective.

13-A. La partie lésée désireuse de soumettre ces griefs à l'arbitrage ci-après pourront désigner n'importe quel membre des personnes ci-dessus mentionnées comme arbitres pour la soumission de ces griefs à l'arbitrage et décision qui suit.

13-B. Afin d'étudier et régler rapidement toutes plaintes, différends et griefs découlant de la convention collective ou relatifs à l'emploi de tout employé, ou employés, dans l'usine, l'Union et l'Employeur soumettront toutes ces plaintes, conflits et griefs aux arbitres ou président impartiaux dans les vingt-quatre (24) heures après réception d'une demande à cet effet par écrit par l'Employeur ou l'Union. Ledit Arbitre ou Président Impartial devra entièrement entendre, étudier et finalement disposer de toutes ces plaintes, conflits ou griefs.

13-C. Ledit Arbitre ou Président Impartial aura plein pouvoir de rendre toute décision qu'il juge souhaitable ou utile dans les circonstances, le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il peut entendre, ou ne pas entendre, tout témoignage ou argument relatif à la plainte, au conflit ou au grief, ce à sa discrétion.

13-D. La décision ou le jugement dudit Arbitre ou Président Impartial sera final exécutoire, observé et exécuté par les parties et par l'Union. Cette décision ne doit pas nécessairement prendre une forme officielle ou notariée ni être signifiée aux parties en cause, mais doit être mise par écrit. La communication verbale de telle décision est par les présentes déclarée suffisante et valable à toutes fins. Chacune des parties a le droit d'obtenir une copie certifiée de la décision. Pour en arriver à sa décision, ou son jugement, l'Arbitre ou Président Impartial doit aussi se faire conciliateur et n'est lié par aucun règle de loi concernant les formes et les exigences imposées aux Arbitres par le Code de Procédure civile, mais toutes les décisions et tous les jugements doivent être fondés sur l'équité et la bonne conscience. Tous les frais d'arbitrage et la rémunération de l'Arbitre ou Président Impartial doivent être assumés à parts égales par l'Union et l'Employeur, sauf si le jugement comporte d'autres dispositions à cet égard.

13-E. La décision dudit Arbitre ou Président Impartial doit être rendue dans un délai de deux (2) jours après l'audition, mais ce délai peut être prolongé par des délais supplémentaires de deux (2) jours chaque fois avec le consentement commun des parties en présence.

VISITES A L'EMPLOYEUR

14. Un officier dûment autorisé ou représentant de l'Union aura en tout temps le droit de visiter l'atelier de l'Employeur, dans le but d'étudier toute plainte, condition ou autre question précise découlant ou ayant trait à la présente convention collective.

EXAMEN DES LIVRES ET FEUILLES DE PAYE

15. Les représentants du syndicat auront accès à l'usine de l'Employeur afin de prendre connaissance de toutes les plaintes et de faire respecter les termes de ce contrat.

15-A. L'Employeur, devra sur demande, fournir aux comptables du syndicat, les livre de paye et tout autre document y relatif pour fins d'examen, afin de s'assurer que l'Employeur s'est conformé aux termes de ce contrat.

HEURES DE TRAVAIL

16. La semaine de travail consistera en trente-sept (37) heures par semaines, réparties en cinq (5) jours ouvrables du lundi au jeudi inclusivement de 8:00 a.m. à 4:30 p.m., et de vendredi de 8:00 a.m. à 4:00 p.m., avec un répit d'une (1) heure pour le dîner de 12:00 midi à 1:00 p.m.

16-A. Les travailleurs seront récompensés pour la réduction de la semaine de travail, et leur salaire brut sera le même comme s'il avaient travaillé la demie-heure supplémentaire.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17. Pas plus que huit (8) heures de temps supplémentaire sera permis à toutes les semaines, et pas plus que deux (2) heures par jour, et ensuite seulement pendant les quatre (4) premiers jours de la semaine.

17-A. Tout travail supplémentaire sera rémunéré sur la base d'une fois et demie le taux horaire régulier et sera calculé sur une base journalière.

17-B. Aucun temps supplémentaire ne sera permis vendredi, samedi ou dimanche.

17-C. Les travailleurs arrivant en retard pour travailler ne perdront en déduction sur leur salaire, pas plus que le temps réel de leur retard.

HORLOGE POINCONNEUSE

18. L'Employeur est obligé d'installer une horloge-poinçonneuse et il convient de voir à ce que chaque employé poinçonne correctement toutes les heures de travail sur ladite horloge-poinçonneuse.

PERIODES DE REPOS

19. Tous les employés reçoivent un dix-minutes de période de repos dans l'avant-midi et dix-minutes dans l'après-midi de chaque jour ouvrable.

REPARTITION TEMPORAIRE DE TRAVAIL

20. En périodes de relâche, lorsqu'il n'y a temporairement pas de travail pour tous les employés, le travail disponible dans l'atelier devra être réparti aussi également que possible entre tous les employés. L'Employeur consent que lorsqu'il devient nécessaire de diviser le travail, celui-ci sera préparé par le Président/e d'Atelier et l'Employeur. Lorsqu'un travailleur est appelé à travailler il devra avoir garanti un minimum d'au moins quatre (4) heures de travail continu ou être payé pour.

REDUCTION DU PERSONNEL

21. L'Employeur n'aura pas le droit de réduire le personnel de son atelier afin d'envoyer du travail à des contracteurs. ✓

21-A. Il est convenu que s'il devient nécessaire pour l'Employeur de réduire le personnel dans sa manufacture pour des raisons économiques, l'Employeur et l'Union 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. Si après une telle réduction du personnel l'Employeur doit rétablir la main d'oeuvre, les employés congédiés devront être rappelés avant que tous autres nouveaux employés ne soient engagés.

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

TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

22. Dans le cas où l'Employeur aurait le droit et se prévaudrait de celui-ci pour travailler, il est convenu qu'aucun travail ne sera effectué par l'Employeur à moins que l'autre travailleur ou travailleurs dans le dit atelier travaillent une semaine entière.

AUCUN TRAVAIL A LA MAISON

23. Dans le cas où l'Employeur ferait faire du travail par des ateliers non-syndiqués ou des travailleurs à la maison en violation de ce contrat, les parties conviennent que cette violation résulterait nuisible au profit des employés représentés par le syndicat, et de l'Union elle-même, en rabaissant la qualité du travail obtenu par ce contrat, et en mettant en danger la continuité de cette procédure. Il est convenu qu'au moment de cette violation l'Employeur devra verser au syndicat des dommages-intérêts au montant de 10% du coût de l'Employeur aux ateliers non-syndiqués ou au travailleurs à domicile, et cet argent sera remis au bureau de l'Union, pas plus tard que le quinzième jour du mois suivant. Ces dommages-intérêts viendront à s'ajouter à tous les autres recours dont dispose l'Union selon la convention collective.

AUCUN ARRET DE TRAVAIL

24. Durant le cours de la présente convention collective et durant les négociations et le règlement de tout conflit entre l'Employeur et un employé, ou des employés couverts par la présente convention collective, aucune des parties aux présentes ou tout Employeur de cet employé ou employés, ne fera ou se livrera à/ou autorisera ou permettra tout lock-out, arrêt de travail ou grève.

PAS DE TRAVAIL OU IL Y A GREVE

25. L'Employeur consent de ne pas donner de travail à un manufacturier ou à un entrepreneur, ni n'acceptera du travail d'un manufacturier ou distributeur contre qui l'union fait une grève.

LIGNE DE PIQUETAGE

26. Il est convenu entre les parties que le refus de traverser une ligne de piquetage établie 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 fabriquant des accessoires ou garnitures pour ledit atelier, par les membres de l'Union, ne sera pas considéré comme un bris de la présente convention collective, ni de la part de l'Union, ni des membres de l'Union.

CONGE DE MATERNITE

27. Une employée enceinte aura droit à un congé de maternité de six (6) mois. Ces travailleuses seront payées conformément aux règlements du Fonds de Santé.

27-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.

27-B. 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.

CONGE DE MALALIE

28. Aucun certificat médical n'est requis pour une absence de moins de trois jours.

ACCIDENT AU TRAVAIL

29. En cas d'accident survenant au travail l'Employeur payera le restant de la journée.

LOCATION DE L'EQUIPEMENT

30. L'Employeur n'aura pas le droit de louer ou sous-louer n'importe quelle machine, tables, équipement ou de l'espace dans son atelier à qui que ce soit travaillant dans la même ligne de production couverte par ce contrat.

DEFINITION DES METIERS

31. Coupeurs Compétents : personnes qui effectivement effectuent d'une façon satisfaisante toutes ou n'importe laquelle des opérations d'étandage de matériel à être coupé par couteau, machine ou tout autre moyen mécanique, ou par tout autre matériel de quelque sorte et grandeur que ce soit employé dans la fabrication des ceintures.

31-A. Opérateurs: personnes qui exécutent avec la machine à coudre l'opération de coudre ensemble tous les produits couverts par la juridiction industrielle de la présente convention collective, après que ceux-ci aient été coupés.

31-B. Mains-Générales : personnes qui accomplissent divers travaux à l'usine relatifs à la production de ceintures de tous genres, sans toutefois restreindre la généralité de ce qui précède, toutes les opérations suivantes, à savoir : collage, agrafage, posage de boucles de toutes sortes, coupage de fils, ou tout autre travail auxiliaire se rapportant à la fabrication des ceintures.

ECHELLES MINIMA DES SALAIRES

32. Les échelles minima de salaires se rapportera aux employés ci-après énumérés à savoir :

	Actuel	Effectif 1er juin 1980	Effectif 1er juin 1981
Coupeurs	\$6.27	\$6.90	\$7.45
Opératrices	\$5.23	\$5.75	\$6.21
Mains-Générales	\$4.24	\$4.65	\$5.03

32-A. Dans tous les cas il est inderdit de réduire les salaires des employés présentement recevant un taux plus élevé que les minima ci-dessus mentionnés.

MINIMA HORAIRE POUR LES APPRENTIS

33. Un apprenti coupeur, opératrice ou mains-générales est un débutant employé pour la première fois dans l'industrie.

33-A. Les apprentis travailleront et seront classifiés selon le tableau ci-après appelé : MINIMA HORAIRE POUR LES APPRENTIS.

COUPEURS

Taux horaire Effectif	2 premières semaines	Après 2 sem.	Après 2 ms.	Après 4 ms.	Après 6 ms.	Après 8 ms.	Après 10 ms.	Après 12 ms.	Après 14 ms.
I, juin 80	\$3.65	\$3.92	\$4.34	\$4.76	\$5.18	\$5.60	\$6.02	\$6.44	\$6.90
I, juin 81	\$3.65	\$3.92	\$4.42	\$4.92	\$5.42	\$5.92	\$6.42	\$6.92	\$7.45

OPERATRICES

Taux horaire Effectif	2 premières semaines	Après 2 sem.	Après 2 ms.	Après 4 ms.	Après 6 ms.	Après 8 ms.	Après 10 ms.	Après 12 ms.	Après 14 ms.
I, juin 80	\$3.65	\$3.92	\$4.28	\$4.64	\$5.00	\$5.36	\$5.75		
I, juin 81	\$3.65	\$3.92	\$4.38	\$4.84	\$5.30	\$5.76	\$6.41		

MAINS-GENERALES

Taux horaire Effectif	2 premières semaines	Après 2 sem.	Après 2 ms.	Après 4 ms.	Après 6 ms.	Après 8 ms.
I, juin 80	\$3.65	\$3.92	\$4.29	\$4.65		
I, juin 81	\$3.65	\$3.92	\$4.47	\$5.03		

E. J. B. S.

33-B. Un employé qui commence à travailler à un taux de salaire plus élevé que celui stipulé dans le tableau des minima horaire pour les apprentis, recevra toutefois les augmentations stipulées dans les prochains (3 ou 4 mois) du tableau, dépendant du cas. Si les augmentations sont payées avant la date mentionnée, la prochaine augmentation est prévue pour les trois ou quatre mois, dépendant du cas, après la date de la dernière augmentation, selon le tableau ci-inclus.

33-C. Sauf dans les cas prévus ailleurs, l'Employeur ne travaillera pas comme opérateur, coupeur, main-générale ou apprenti dans son atelier.

33-D. 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.

33-E. Dans le cas de l'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 travailleurs dans ladite fabrique aient du travail pour une semaine normale.

SALAIRES MINIMUM - 7½ SUPERIEURS AUX MINIMUMS LEGAUX

34. Nonobstant les dispositions de la présente convention collective, toutes les échelles et les taux minima payables en vertu de la présente convention collective de travail doivent être d'au moins sept et demi pourcent (7½%) plus élevés que ceux prévus par la Loi du Salaire Minimum ou toute autre loi analogue qui la remplace par une Loi Provinciale, Arrêté ou Règlements, qui sans l'existence, s'appliquerait à l'industrie actuelle.

34-A. Toutes les échelles minima payables en vertu de la présente convention collective seront en tout temps réajustées à l'équivalent de l'échelle minima des salaires décrété par autorité Provinciale.

COUT DE LA VIE AUTOMATIQUE

35. En prenant le mois de juin 1980 comme base, selon l'Indice du Prix du Consommateur de Statistique Canada, le taux individuel des salaires de tous les employés, membres du syndicat sera majoré à compter du 1er juin 1981, par le pourcentage, si pourcentage il y a que l'Indice du Prix du Consommateur de Montréal a augmenté en plus de sept pourcent (7%) pendant la période des 12 mois allant du 1er juin 1980 au 31 mai 1981.

AUGMENTATIONS DE SALAIRES

36. Les augmentations suivantes seront payés en plus des taux individuels de chaque employé :

Effectif <u>1er juin 1980</u>	Effectif <u>1er juin 1981</u>
10%	8%

REMUNERATION ET AUGMENTATIONS POUR LES TRAVAILLEURS A LA PIECE

37. Pour les travailleurs à la pièce les augmentations ci-dessus mentionnées seront calculées sur l'actuel total de leurs gains et seront indiquées séparément sur l'enveloppe de paye.

LES ITEMS SUR LE BORDEREAU DE PAYE

38. L'Employeur doit remettre à son employé ensemble avec sa paye un bordereau détaillant les items suivants: la période de paye, le total des heures travaillées, le taux de salaire les salaires gagnés, le total des déductions et le montant net de la paye. Le jour de paye sera le mercredi et le jeudi.

CONGES

39. Aucun travail ne sera permis les jours de fêtes suivants: 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, le lendemain du Jour de l'An et le 3 janvier.

CONGES PAYES

40. Tous les employés, membres du syndicat, recevront les dix (10) jours de fêtes suivantes avec rémunération :

Jour de l'An	Fête de la Confédération
Vendredi Saint	Fête du Travail
Lundi de Pâques	Fête de l'Action de Grâce
Fête de la Reine	Le lendemain du Jour de l'An
Fête du Québec	Le 3 janvier

40-A. Et si n'importe lequel de ces congés ne tombe samedi, dimanche ou pendant la période des vacances annuelles.

40-B. Le taux de paiement des jours de fêtes légales susmentionnées s'établit comme suit :

Pour les travailleurs à l'heure :	Une journée régulière de paye.
Pour les travailleurs à la pièce:	Une journée de paie consistant sur la moyenne des gains des trois derniers mois précédents la période de congé.

40-C. Tout employé, membre de l'U.I.O.V.D. qui auparavant recevait plus de congé payés que ceux mentionnés ci-dessus, continuera à les recevoir et sera payé pour ces autres congés payés.

40-D. Pour avoir droit au paiement de ces jours de fêtes, un employé doit être employé par l'Employeur pour une période minima d'un (1) mois avant l'octroi dudit congé. Tout employé, membre de l'U.I.O.V.D. aura le droit de s'abstenir de travailler en tout autre jour de congé.

40-E. Chaque employé temporaire qui a été employé par un ou plusieurs employeurs pour une période de moins qu'un mois avant n'importe laquelle des dites fêtes légales, aura le droit de 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 lesdits employeurs pendant la période d'un mois.

40-F. 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 fête légale ou religieuse ou conditions au delà de son contrôle), pendant la semaine au cours de laquelle un des congés ci-dessus mentionnés tombe, recevra :

Pour une (1) journée entière d'absence	1 3/4 heure de paye
Pour deux (2) journées entières d'absence	3 1/2 heures de paye
Pour trois (3) journées entières d'absence	5 1/4 heures de paye

40-G. D'un commun accord entre le syndicat et l'Employeur un congé payé qui tombe le mardi pourra être reporté au lundi précédent et celui qui tombe le mercredi ou le jeudi pourra être reporté au vendredi de la même semaine.

CONGE DE DEUIL

41. L'Employeur consent d'accorder à tout employé, membre du syndicat, trois (3) jours de congé avec rémunération, lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate qui sera définie comme l'épouse, père, mère, frère ou soeur, beau-père, et belle-mère et les grands-parents à la condition que l'employé perde du temps sur l'horaire régulier d'une journée de travail.

41-A. A la demande de l'Employeur, l'employé devra produire la preuve du décès de la personne impliquée.

41-B. Pour avoir droit à un tel congé, un employé doit être employé dans l'industrie de la ceinture pour une année complète, et doit travailler dans le même atelier pour une période de deux (2) mois avant l'octroi de ce congé.

RETENUE DES COTISATIONS

42. L'Employeur doit, au cours du début du mois, déduire de la paye de tous ses employés, syndiqués ou non-syndiqués, couverts par la juridiction industrielle de la présente convention collective, des cotisations syndicales et taxes des ces employés, payable à l'Union et transmettra ces cotisations et taux d'initiation au bureau de l'Union à tous les mois et pas plus tard que le 15^{ème} jour dudit mois.

42-A. Toutes lesdites déductions seront accumulées et gardées en fiducie pour l'Union jusqu'à ce qu'elles soient payées à l'Union. 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 à l'Union.

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

CONGE SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES

43. L'Employeur couvert par cette convention collective de travail, devra à la demande écrite de l'Union, accorder à tout employé, membre de l'Union qui :

- a) est élu comme délégué à un congrès du travail;
- b) est accepté et inscrit au Collège du Travail;
- c) est nommé par l'Union comme étant engagé dans les affaires de l'Union

un congé sans solde mais sans perte d'ancienneté et des autres bénéfices prévus par cette convention pour une période n'excédant pas huit (8) semaines.

43-A. Dans l'éventualité où du personnel-clef est impliqué l'Union s'engage à fournir un remplacement adéquat à la demande de l'Employeur. Cependant, l'Union ne doit pas demander tel congé sans solde pour plus d'un employé à la fois dans un atelier.

FONDS DE VACANCES PAYES

44. L'Employeur consent de continuer à verser à toutes les semaines six pour cent (6%) de la feuille de paye brute hebdomadaire de tous les employés couverts par la juridiction industrielle de la présente convention collective au Fonds de Santé et de Vacances.

44-A. De ce Fonds de Santé et de Vacances les employés qui sont membres en règle de l'Union recevront quatre pour cent (4%) de leurs gains annuels pour des vacances annuelles payées à tous les ans, selon les termes et conditions établies par le Comité Chargé de l'administration dudit fonds de Santé et de Vacances.

44-B. Chaque employé syndiqué qui est membre en règle de l'Union et qui a droit à des vacances annuelles payées de quatre pour cent (4%) recevra un deux pour cent (2%) supplémentaire de ses gains annuels par le Fonds de Santé et de Vacances pour une troisième semaine de vacances payée, à la condition qu'elle ou lui soient employés par un Employeur qui contribue à la fin du mois de novembre de cette année, sauf en cas de maladie, période de relâche, de mise à pied ou pour toute autre bonne et raison valable. Cette troisième semaine de vacances sera prise entre le jour de Noël de chaque année et se terminera le 2 janvier.

44-C. Ces contributions seront remises au bureau des Fonds de Bien-Être pas plus tard que le quinzième jour du mois suivant.

44-D. La période de vacances sera établie d'un commun accord entre l'Employeur et le syndicat.

44-E. Chaque employé qui a été un membre du syndicat et a travaillé dans l'industrie pour une période continue de trois (3) ans à décembre de chaque année, sauf en cas de maladie, période de relâche, de mise-à-pied, grossesse, ou pour toute autre bonne et raison valable recevra directement de l'Employeur un deux pourcent (2%) supplémentaire de ses gains annuels pour une quatrième semaine de vacances payée. Cette quatrième semaine de vacances sera payée par l'Employeur directement à ses employés avant le 23 décembre de chaque année.

44-F. Tous les membres du syndicat qui pendant l'année ont été employés par un ou plusieurs employeurs ne seront pas privés de cette quatrième semaine de vacances, et chaque employeur qui a fait travailler cet employé devra payer à la fin de l'année à cet employé deux pourcent (2%) de la somme d'argent gagné pendant qu'il a travaillé pour ces employeurs.

FONDS DE SANTE ET DE BIEN ETRE

45. L'Employeur consent de continuer à verser un et sept huitième (1 7/8%) de la feuille de paye hebdomadaire de tous ses employés dans le Fonds de Santé de l'Industrie des Accessoires de la Mode, qui s'occupera du paiement des bénéficiaires de santé et de maladie aux employés, membres du syndicat, selon les termes et conditions stipulés dans la convention collective de travail intervenue et conclue entre le Syndicat et l'Association des Manufacturiers des Accessoires de la Mode Inc. Les parties conviennent que selon les règlements de l'U.I.O.V.D., le Fonds de Santé pourvoira à des bénéficiaires supplémentaires par l'entremise d'échelles de paiements pour couvrir les médicaments prescrits par un médecin à chaque membre du syndicat couvert par le dit fonds, et/ou aux familles de ce membre.

45-A. Ces contributions seront remises aux bureaux des Fonds de Bien-Etre pas plus tard que le quinzième jour du mois suivant.

FONDS DE RETRAITE

46. L'Employeur consent de continuer à contribuer avec cinq pourcent (5%) de la feuille de paye brute hebdomadaire de tous les employés au Fonds de Retraite de l'Industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D., au profit de leurs employés couverts par ce contrat, selon les bénéficiaires prévus dans le Fonds de Retraite ci-mentionné. Cependant si l'Employeur devient membre d'une Association des Manufacturiers de la Ceinture dûment reconnue et incorporée par le Gouvernement, un total de un pourcent (1%) du dit cinq pourcent (5%) sera remis à cette association d'Employeurs, à la condition que l'Employeur avise le bureau des Fonds de Bien-Etre par lettre recommandée. Cette remise entrera en vigueur à la réception de la lettre. Cette Association sera composée d'au moins cinq Manufacturiers de la Ceinture.

46-A. Ces contributions seront remises au bureau des Fonds de Bien-Etre pas plus tard que le quinzième jour du mois suivant.

46-B. Le Fonds de Retraite de l'Industrie des Accessoires de la Mode U.I.O.V.D. a été fusionné avec le Fonds de Retraite de l'Industrie de la Robe et du vêtement sport, U.I.O.V.D. et le Fonds de Retraite de l'Industrie du Manteau et du Costume de Montréal, dans le Fonds de Retraite de l'Industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D., et la partie de la première part consent d'être lié par les lois et règlements applicables dans le dit fusionnement. Toutes les présentes et futures contributions acquises et qui devront être payés par l'Employeur au Fonds de Retraite des Industries de la Mode du Québec, U.I.O.V.D. sont payables à partir de la date du fusionnement au Fonds de Retraite des Industries de la Mode du Québec, U.I.O.V.D.

FONDS D'ASSURANCE-CHOMAGE SUPPLEMENTAIRE

47. Les parties à la présente convention collective ont reconnu la nécessité de protéger les travailleurs de l'industrie qui ont contribué à son bien-être général par leurs loyaux services et qui, sans qu'il soit de leur faute, se voient renvoyés de leur emploi à cause de la fermeture de l'entreprise de leur Employeur.

47-A. Conséquemment, les parties à la présente convention collective ont établi le fonds d'Assurance-Chômage supplémentaire de l'Industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D. qui servira à payer les prestations, dans certaines conditions, aux travailleurs membres de l'Union couverts par la présente convention collective, à l'occasion de leur séparation ou de la cessation de leur emploi par la fermeture, l'abandon ou la réorganisation de l'entreprise de leur employeur.

47-B. En conséquence, le Fonds d'Assurance-Chômage Supplémentaire de l'Industrie des Accessoires de la Mode a été fusionné le 1er août 1972, avec le fonds d'assurance-chômage supplémentaire de l'Industrie de la Mode du Québec et l'Industrie du Manteau et du Costume et le Fonds d'Assurance-Chômage Supplémentaire de l'Industrie de la Robe et du Vêtement Sports dans le Fonds d'Assurance-Chômage supplémentaire de l'Industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D., qui effectue tous les paiements aux membres selon les dispositions et règlements qui régissent ledit Fonds.

47-C. Le syndicat s'engage d'avoir des représentants des Employeurs et des employés de l'Industrie de la Ceinture sur le Comité des Fonds de Bien-Etre de l'Industrie des Accessoires de la Mode.

CONTRIBUTIONS POUR TOUS LES EMPLOYES

48. L'Employeur est obligé de faire des contributions, telles que fixées ci-après, à tous les Fonds de Bien-Etre pour tous les employés tombant sous la juridiction industrielle de la présente convention collective, qu'ils soient membres de l'Union ou non.

48-A. Dans le cas où un Employeur omettrait à trois occasions séparées d'effectuer les paiements à un ou à tous les Fonds de Bien-Etre à la date d'échéance, d'après les règlements prévus, ledit Employeur par le seul fait d'encourir un troisième défaut sera automatiquement obligé d'effectuer tous paiements aux Fonds de Bien-Etre sur une base hebdomadaire et sous réserve de tous les droits de fiduciaires desdits Fonds de Bien-Etre de revendiquer le paiement par tous les moyens légaux.

LES CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN ETRE SONT DES FONDS EN FIDUCIE

49. Toutes les sommes versés aux Fonds ci-dessus mentionnés par l'Employeur seront et devront être considérés comme les Fonds de Fiducie en tout temps, en attendant de les remettre aux fiduciaires du Fonds. En cas de faillite, liquidation ou de dissolution, cet argent sera considéré comme faisant partie des salaires des employés tenus en fiducie par l'Employeur.

49-A. Et toutes les dispositions contenues dans les paragraphes 40, 40-A et 40-B (retenue des cotisations) ci-dessus mentionnées s'appliquera à toutes les contributions de Bien-Etre, autant que possible.

ETABLISSEMENT D'UN COMITE PARITAIRE

50. Il est convenu qu'à la signature de la présente convention collective, les parties demanderont au Ministère du Travail de la Province de Québec, l'établissement d'un Comité Paritaire pour gouverner l'industrie ci-dessus mentionnée.

50-A. Tout avantage, que ce soit par une rémunération plus élevée ou des conditions plus avantageuses qui pourraient actuellement exister par rapport aux employés de l'Employeur devra être maintenu, nonobstant tout ce qui est stipulé.

DUREE DE LA CONVENTION

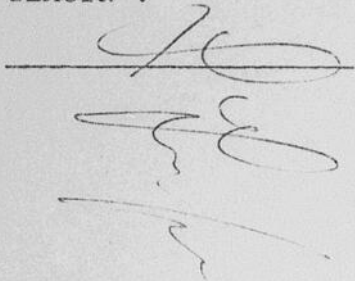
51. La présente convention collective de travail restera entièrement en vigueur pour une période de vingt-six (26) mois commençant le 1er juin 1980 et se terminant le 31 juillet 1982.

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

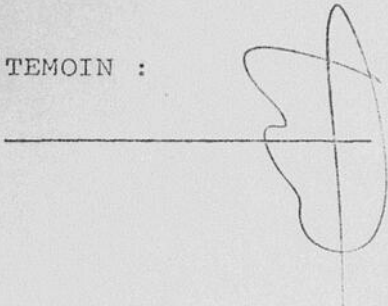
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE LES PRESENTES :

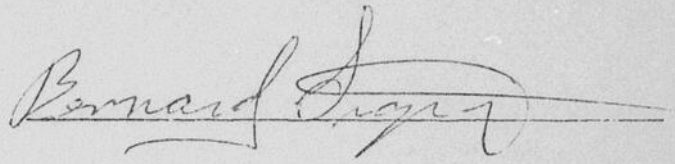
MONARCH BELT & LEATHER GOODS MFG. CO.

TEMOIN :



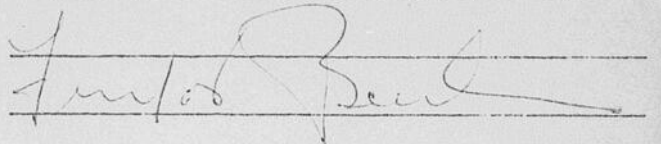
TEMOIN :





PARTIE DE LA PREMIERE PART

CONSEIL DU DISTRICT ASSOCIE
DE LA PROVINCE DE QUEBEC ET
LA REGION DE L'EST DE L'ONTARIO
DE L'UNION INTERNATIONALE DES
OUVRIERS DU VETEMENT POUR DAMES



PARTIE DE LA DEUXIEME PART.