

CONVENTION COLLECTIVE

COPIE CONFORME

Dossier No. M-14767-02

Nombre d'employés couverts par ce contrat : 69

NOUS ATTESTONS QUE CECI EST UNE COPIE CONFORME
Montréal, le 17 mars 1982

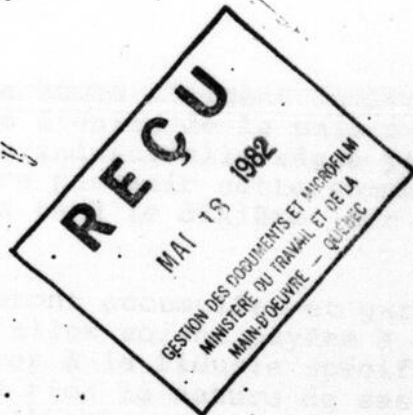
Gerald Roy
GÉRALD ROY
65000
Commissaire à l'Assermentation
des Districts Judiciaires du Québec
Gérald Roy,
Commissaire à l'assermentation.

entre

ADORABLE LINGERIE INC.,
125, rue Chabanel O.,
Montréal, Québec.

'82 MAR 19 11 28

et



LE CONSEIL RÉGIONAL DU QUÉBEC
ET DE L'EST DE L'ONTARIO DE
L'UNION INTERNATIONALE DES
OUVRIERS DU VÊTEMENT POUR DAMES

DEFINITION DE L'INDUSTRIE

1. L'industrie de la confection ou production de tout genre ou catégorie de vêtements et habillement en unités ou de plusieurs pièces composantes, le tout étant composé de toutes sortes de vêtements, sous-vêtements, et autre fabriqué dans tous genre de tissu s'adaptant à ce qui précède.

MANDAT DE L'UNION

2. L'Employeur reconnaît et accepte l'Union comme mandataire et représentante des membres de l'Union.

ATELIER SYNDICAL

3. L'Employeur, signataire, doit maintenir un 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 industrielle couverte par l'U.I.O.V.D. ou, encore, là où l'Union a ou maintient des conventions collectives ou des relations entre l'Employeur et ses employés.

RETENUE DES COTISATIONS

4. L'Employeur doit déduire une somme d'argent équivalente aux cotisations et taxes mensuelles de l'Union de la paie de chaque employé couvert par la juridiction industrielle régie par la présente convention collective et faire parvenir cette somme au bureau de l'Union chaque mois, au plus tard le dixième jour dudit mois.

4-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 ses fonds, le montant dû et la responsabilité de l'Employeur, ses employés, agents, successeurs ou cessionnaires de payer lesdites sommes à l'Union.

4-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.

DEFINITION DE L'ATELIER SYNDICAL

5. Aux fins de la présente convention collective, l'atelier syndical signifie un atelier 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.

MEMBRES DE L'UNION

6. Sauf dans les cas prévus ailleurs dans la présente convention collective, l'Employeur n'emploiera et ne gardera à son emploi que des membres en règle de l'Union.

6-A. Si les parties conviennent qu'il est impossible à l'Union 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 l'Union à cet employé. Après une semaine, ce travailleur temporaire doit devenir membre en règle de l'Union, s'il est acceptable à l'Union, ou autrement, demeurer employé temporaire, sans faire partie de l'effectif régulier de l'atelier ou du département de coupe.

DEFINITION DE MEMBRE DEL'UNION

7. Aux fins de la présente convention collective, un membre en règle de l'Union ou d'une unité locale de l'Union signifie et comprend un employé à l'Usine qui, étant membre de l'Union ou de l'unité locale, n'a pas d'arréage de plus de deux mois dans le paiement de ses cotisations et taxes à son unité locale ou à l'Union internationale susmentionnée, 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 de l'Union.

CARTES DE TRAVAIL

8. Aucun nouveau travailleur ne sera embauché par l'Employeur à moins et avant que ce travailleur ne présente une carte de travail l'autorisant à se rendre chez cet Employeur, conformément aux dispositions des articles 6 et 6-A qui précèdent.

TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

9. Sauf pour les cas prévus ci-après, l'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 que l'employeur détiendrait ce droit de travailler et qu'il 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.

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

9-D. Mais dans tous les cas, l'Union 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 L'EMPLOYEUR

10. Aucune discrimination de quelque sorte que ce soit ne doit être faite ou permise par l'Employeur, signataire de la présente convention collective, contre tout employé d'une usine de tel employeur ou contre tout membre de l'union, que ce soit en raison de ses actions 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 l'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.

PERIODE 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 et avantages, ainsi que privilèges de la présente convention collective et sont assujettis aux conditions et obligations de la dite convention.

PRESIDENT D'ATELIET ET COMITÉ DES GRIEFS

12. Les employés de l'atelier doivent lors d'une assemblée régulière convoquée à la demande de l'Union, mais en dehors des heures régulières de travail, élire un Président d'Atelier et un Comité des Grieffs qui traitera de toutes les questions qui se posent entre l'employeur et les employés en l'absence d'un agent d'affaires de l'Union. Le Comité des Grieffs, consistera d'un maximum de trois (3) personnes, en excluant le président d'atelier.

HEURES DE TRAVAIL

13. La semaine régulière de travail consistera de trente-neuf (39) heures, réparties en 3 jours ouvrables du lundi au mercredi inclusivement de 8:00 a.m. à 4:30 p.m., et le jeudi et le vendredi de 8h00 à 16h00 avec un répit d'une demi-heure pour le diner soit de midi (12 heures) à 12h30.

13-A. Le taux de rémunération pour le temps supplémentaire est payable à tous les employés sur une base quotidienne après la journée normale de travail de 8h00 heures le lundi, le mardi ou le mercredi, et de 7h30 le jeudi ou le vendredi.

13-B. Tout travail exécuté en dehors des heures sus-mentionnées sera considéré comme travail supplémentaire.

13-C. En aucun cas sera-t-il permis de travailler le samedi ou le dimanche, sauf sur une base volontaire et seulement le samedi matin de 8h00 à 12h00 midi au taux d'une fois et demie le taux horaire régulier.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

14-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.

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

Temps et demi pour les heures supplémentaires

14-C. Tout temps supplémentaire exécuté après 16h30 ou après 16h00 selon le cas, devra être payé à raison du taux majoré de moitié pourvu que l'employé ait travaillé la journée régulière.

14-D. 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 POINÇONNEUSE

15. 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.

15-A. Les ouvriers arrivant en retard pour travailler ne perdront, en déduction sur leur salaire, pas plus que le temps réel de leur retard. Les déductions pour le retard seront effectuées selon l'annexe "A" ci-inclus.

CONFLIT ENTRE L'UNION ET L'EMPLOYEUR

16. En cas de toute plainte ou de tout grief ou différend entre l'Union ou ses membres et l'Employeur, ledit conflit doit être soumis au Président Impartial pour arbitrage en conformité avec les dispositions des articles 17-B, 18 et 18-A 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.

16-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 part le fait même et de plein droit privée de tous les droits et avantages de la présente convention collective.

16-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 de trois (3) jours qui suivent. Ces délais peuvent être prolongés d'un commun accord entre les parties.

ARBITRE OU PRESIDENT IMPARTIAL

17. Les parties aux présentes désignent et engagent le Sénateur H. Carl Goldenberg, Q.C. O.B.E. et/ou Madame Louise Boucher Mackay et/ou Abe Madras comme arbitres et présidents impartiaux et s'engagent de nommer d'un commun accord des arbitres supplémentaires afin d'accélérer le règlement des différends entre les parties.

17-A. Ces arbitres ou présidents impartiaux sont engagés pour la durée de la présente convention.

17-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 à l'arbitre ou Président Impartial en deça de vingt-quatre (24) heures après réception d'une demande à cet effet, faite 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.

17-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.

17-D. La décision ou le jugement dudit arbitre ou président impartial sera final, exécutoire, observé et exécuté par les parties et par l'Union et l'employeur. 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 aucune 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.

17-E. La décision dudit Arbitre ou Président Impartial doit être rendue dans un délai de trois (3) 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.

TRAVAILLEURS NON TENUS D'ATTENDRE

18. 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. L'Employeur ne peut forcer un employé à attendre à l'usine lorsqu'il n'y a pas de travail pour lui.

18-A. Sans préjudice à ce qui précède, les opératrices qui sont obligées d'attendre pour travailler à cause d'un bris de machine, et qui ne refusent pas un autre travail qui leur est assigné, seront payées 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 tel temps de travail exécuté ou perdu sera fait à ces employés sur la base de leur paiement horaire individuel, tel que prévu par la section 38-I.

APPEL AU TRAVAIL

19. Les ouvriers qui sont requis de se présenter au travail, ou à qui l'Employeur n'a pas donné un avis raisonnable préalable de ne pas se présenter au travail, devront recevoir au moins une demi-journée de travail continue ou être payés pour ladite demi-journée, sauf lorsque des urgences surviennent qui ne dépendent pas du contrôle de l'Employeur. Le paiement pour tel temps de travail perdu sera fait à ces employés sur la base de leur paiement horaire individuel tel que prévu par la section 38-J.

AVIS DE SEPARATION D'EMPLOI

20. 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 |

A l'exception des cas graves ou fortuits, le présent n'enlèvera pas à l'employé tous les droits acquis par la clause "droit de congédiement" de la présente convention collective.

MISE A PIED

21. 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, et de plus ne donne pas signe de vie, il sera considéré comme ayant terminé son emploi avec la compagnie.

AUCUN CONTRAT INDIVIDUEL

22. L'Employeur ne signera pas 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 particulier qui garantirait toute durée d'emploi, sauf que l'Employeur aura le droit de retenir au plus trois (3) jours de salaire comme garantie d'avis.

RÉPARTITION DE TRAVAIL TEMPORAIRE

23. En périodes de relâche, lorsqu'il n'y a pas temporairement suffisamment de travail pour tous les employés, le travail disponible dans l'atelier doit être réparti aussi également que possible entre tous les employés par section qui possèdent la dextérité et l'abilité d'effectuer le travail demandé.

VISITES A L'EMPLOYEUR

24. Un agent d'affaires ou officier rémunéré de l'Union, aura en tout temps raisonnable le droit de visiter le bureau de l'employeur et aura accès à 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 ou à son exécution ou aux rapports entre les parties à la convention collective, et ces représentants de l'Union et de l'employeur 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.

24-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'employeur quand le syndicat poursuivra une plainte et l'employeur 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 la visite du comptable du syndicat par plus d'une (1) journée.

DROIT DE CONGÉDIEMENT

25. L'employeur peut congédier tout employé, ou employés, pour tout motif bon et suffisant. Si l'employé, ou les employés se croient renvoyés sans raison valable et s'en plaignent à l'Union, celle-ci peut porter plainte auprès de l'employeur, et cette plainte sera étudiée pour décision et sera entendue dans les vingt-quatre (24) heures 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 l'Union.

NUL ARRÊT DE TRAVAIL

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

DEFAUT DE PAYER LES SALAIRES ET VACANCES ET DE REMETTRE LES CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN ÊTRE ET/OU LES COTISATIONS SYNDICALES

27. Quand l'employeur est en défaut de payer les salaires et les vacances ou de remettre les paiements aux Fonds de Bien-Être ou en défaut de transmettre les cotisations et taxes mensuelles syndicales tel que mentionné ici, l'Union peut alors l'appeler en arbitrage. Si l'employeur ne respecte par la décision de l'arbitre en deça de soixante-douze (72) heures de la dite décision, l'Union pourra, nonobstant la section 29 et sans préjudice à tout autre recours disponible en 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.

EFFET DE LA DEMISSION OU DE L'EXPULSION D'UN MEMBRE DE L'UNION

28. Si l'Union avise l'employeur de la démission ou de l'expulsion de l'Union d'un membre, ou des membres, ce ou ces membres seront considérés comme n'étant pas syndiqués.

DEBUTANTS ET APPRENTIS

29. 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.

29-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.

29-B. Les échelles de salaire minima pour les débutants sont les suivants :

<u>Premiers 2 mois</u>	<u>Après 2 mois</u>	<u>Après 4 mois</u>
Salaire minimum	5% au dessus du salaire minimum	7½% au dessus du salaire minimum

AUGMENTATIONS GÉNÉRALES

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

	<u>Effectif</u> <u>1er janvier</u> <u>1982</u>	<u>Effectif</u> <u>1er janvier</u> <u>1983</u>	<u>Effectif</u> <u>1er janvier</u> <u>1984</u>
Coupeurs	\$1.00	\$0.90	\$0.90
Opératrices et presseurs	.60	.50	.50
Main-d'oeuvre générale, nettoyeurs, travailleurs sur le plancher	.55	.45	.45

30-A. Pour les travailleurs à l'heure les augmentations précédentes seront ajoutées sur leurs taux horaires. Pour les travailleurs à la pièce, les augmentations précédentes seront ajoutées à leur garantie horaire individuelle et à leur prix à la pièce sous forme de bonus.

30-B. L'employeur consent à ce que tous les travailleurs dans l'unité de négociation reçoivent les augmentations générales tel que décrites dans la clause 30 ci-dessus mentionnée.

SALAIRE MINIMUM 7½% SUPERIEURS AUX MINIMUM LEGAUX

31. 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 sept et demi pour cent (7½%) supérieurs à ceux prévus par la loi du salaire minimum et toute autre loi analogue qui la remplace, sujet à la clause 29-B ci-haut mentionnée.

TRAVAIL A LA PIECE

32. Pour le calcul des taux du travail à la pièce, le prix de chaque opération sera établi de façon à donner à l'employé un gain horaire moyen d'au moins 20% supérieur au salaire horaire moyen garanti.

INTERDICTION DE RÉDUIRE LES SALAIRES ET TAUX

33. L'Employeur payant 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 ET UN AUTRE TRAVAIL

34. Un employé 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 aux taux garanti de salaire.

JOUR DE PAIE

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

REDUCTION DU PERSONNEL

36. L'Employeur n'a pas le droit de réduire le personnel de son atelier intérieur afin d'envoyer du travail aux contracteurs, sans consultation préalable et consentement de l'Union mais pour fins de la présente convention, l'usine à St. Alexis des Monts n'est pas considérée comme contracteur et sera traitée sur le même pied d'égalité que l'usine de Montréal.

36-A. Il est convenu que s'il devient nécessaire pour l'employeur de réduire le personnel dans sa manufacture pour des raisons valables, l'Union devra consentir 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/ou département aient l'habileté 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.

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

PAS DE TRAVAIL OÙ IL Y A GRÈVE

37. L'employeur ne doit pas donner de travail à un manufacturier ou à un entrepreneur, selon la définition de la présente convention collective, ni n'acceptera du travail d'un manufacturier ou distributeur contre qui l'Union fait une grève.

CONGES

37. 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
- La fête du Québec
- La fête de la Confédération
- La fête du Travail
- La fête de l'Action de Grâce
- Noël

et le jour d'une élection générale fédérale ou d'une élection générale provinciale pour un maximum de deux (2) journées pour chaque année du calendrier.

CONGES PAYES

38. 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
- La fête de la Reine
- La fête du Québec
- La fête de la Confédération
- La fête du Travail
- La fête de l'Action de Grâce
- Noël

que ces fêtes tombent ou non sur un jour ouvrable.

38-A. Par le consentement mutuel de l'Union et de l'employeur un congé payé qui tombe le mardi peut être déplacé au lundi précédent et celui qui tombe le mercredi ou jeudi peut être déplacé au vendredi suivant de la même semaine.

38-B. 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 payée 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.

38-C. 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), pour une journée entière pendant la semaine de travail durant laquelle un des dits 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 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 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 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 jours (sauf en cas d'incapacité attribuable à la maladie ou à un période de relâche, de mise-à-pied ou 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 aucune rémunération pour n'importe laquelle des fêtes légales sus-mentionnées qui tombe durant la semaine ou l'employé s'est ainsi absenté.

38-D. Un employé qui fut absent pour des raisons au-delà de son contrôle, doit fournir la preuve de telles conditions à la demande de l'employeur.

38-E. Pour avoir droit au paiement ici-prevu, un employé malade doit établir la preuve de sa maladie à la satisfaction du personnel médical du Centre Médical.

38-F. 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.

38-G. 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.

38-H. Le taux de paiement des jours de fêtes légales sus-mentionnées s'établir comme suit :

- a) Pour les travailleurs à l'heure : une journée régulière de paye;
- b) Pour les travailleurs à l'heure : une journée de paye consistant du nombre d'heures d'une journée ordinaire de travail multiplié par le gain horaire des dernières 13 semaines.

CONGE SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES

39. A la demande écrite de l'Union, l'employeur gouverné par la présente convention, devra 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 avantages prévus par cette convention pour une période n'excédant pas huit (8) semaines.

CONGÉ DE DEUIL

40. L'employeur accepte d'accorder à un employé, membre de l'Union, 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, enfants, frère ou soeur, beau-père et belle-mère, pourvu que l'employé perde du temps sur l'horaire régulier d'une journée de travail.

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

40-B. A la demande de l'employeur, l'employé devra produire la preuve du décès de la personne impliquée.

40-C. Pour avoir droit à un tel congé, l'employé doit avoir été employé par le même employeur pour une période de deux (2) mois avant l'octroi dudit congé.

CONGÉ DE MATERNITÉ

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

41-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.

41-B. A 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.

41-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.

RETOUR AU TRAVAIL

42. En cas d'absence pour maladie ou maternité, l'employé à son retour au travail aura le même travail et la même machine, aussi souvent que cela le permet, pourvu que l'absence ne dépasse pas les six mois.

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

43. Quand 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'employée conservera tous ses droits et privilèges prévus par cette convention collective pour la durée de ce congé.

AJUSTEMENT DU COÛT DE LA VIE

44. A compter du 1er janvier 1983 et 1er janvier 1984, tous les employés dans l'unité de négociation recevront à part de l'augmentation contractuelle des salaires ci-dessus mentionnés, un réajustement des salaires selon l'augmentation du coût de la vie, pas rétroactivement mais en même temps que l'augmentation générale. Le montant de ce réajustement sera l'excédant de l'Indice du Prix au Consommateur tel que publié par Statistique Canada (pour le Canada) au dessus de huit pour cent (8%), pendant la période de douze mois allant du 1er janvier de l'année précédente au 31 décembre de l'année en cours, avec un maximum de trois pour cent (3%) par an.

AUTOMATION

45. En aucun cas un employé ne perdra son emploi à cause de l'automation ou de l'adoption d'une nouvelle machinerie. Si un nouvel apprentissage est nécessaire pour ce genre de travail ou tout autre travail, les gains dudit employé seront maintenus pendant la période d'apprentissage.

MAINTIEN OBLIGATOIRE DES FACILITES DE PREMIERS SOINS

46. L'employeur visé par la présente convention collective s'engage à fournir des facilités de premiers soins dans un endroit convenable de l'usine. La nature et l'importance de ces facilités seront déterminées d'un commun accord par les représentants de l'Union et de l'Employeur conformément aux besoins de chaque usine.

46-A. En cas d'accident de travail l'employeur paiera le restant de la journée au cours de laquelle l'accident s'est produit.

PERIODES DE REPOS

47. Chaque matin et chaque après-midi tout travail dans l'usine par les employés régis par la présente convention collective doit cesser sans déduction de salaire pour une période de dix (10) minutes de repos. Cette période de repos sera fixée à un moment convenable vers le milieu de l'avant-midi et de l'après-midi.

LIGNE DE PIQUETAGE

48. 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 considérée comme un bris de la présente convention collective, ni de la part de l'Union, ni des membres de l'Union.

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

DEMEMAGEMENT ET EXPANSION D'UN ATELIER

49. Advenant le cas que l'Employeur déciderait de déménager son atelier ou ses ateliers de leur emplacement actuel, un avis de trois (3) mois signifié par écrit et par courrier enregistré doit être donné à l'Union.

49-A. L'employeur n'a pas le droit d'agrandir un atelier au dépens d'un autre sans consultation antérieure et le consentement de l'Union, mais l'employeur n'est pas obligé de remplacer les salariés qui quittent leur poste.

AUCUN TRAVAIL DE COUPE DONNE A FORFAIT

50. Nonobstant tout ce qui peut être écrit dans la présente convention, nul classement des grandeurs, fabrication des patrons, coupage ou hâchage, ni étendage ou empilage des matériels ou autre travail fait ordinairement dans un département de coupe ne sera accompli à forfait par un entrepreneur ou un sous-entrepreneur, mais doit être fait dans les rapports directs de maître et préposé avec l'employeur propriétaire des matériels.

BRODERIE

51. L'employeur convient que toute la broderie dont il a besoin pour faire partie de ou compléter un vêtement prévu dans la juridiction industrielle de la présente convention collective et manufacturé ou vendu par lui, devront être confiés pour fabrication à des manufacturiers ou entrepreneurs ou sous-entrepreneurs seulement qui ont des liens contractuels avec l'Union.

CASSE SPECIALE DE BIEN ETRE U.I.O.V.D.

Section A - Vacances Payées

52. L'Employeur consent de continuer à contribuer aux Fonds de Vacances payées quatre pour cent (4%) de la paie brute hebdomadaire de tous les employés couverts par la présente convention collective. Ce fonds est établi au profit des employés et les paiements doivent être remis à tous les mois et pas plus tard que le dixième jour du mois suivant.

52-A. De ce fonds 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 conformément aux termes et conditions établis par le comité chargé de l'administration dudit Fonds de Vacances Payés.

52-B. La période des vacances d'été sera de deux (2) semaines et sera prise pendant le mois de juillet de chaque année du présent contrat. La période de vacances sera établie d'un commun accord entre le manufacturier et son président d'atelier ou comité d'atelier et devra tenir compte des exigences de l'Employeur. Les employés, membres du syndicat, recevront pour la période de vacances de deux (2) semaines quatre pour cent (4%) de leurs gains allant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de cette année.

52-C. A partir de l'année 1982, tous les employés couverts par cette convention collective et qui travaillent pour la compagnie depuis deux (2) ans ou plus en décembre de chaque année du présent contrat, recevront un pour cent (1%) supplémentaire de leurs gains annuels qui sera payé directement par l'Employeur, pour une troisième semaine de vacances payée. Cette troisième semaine de vacances sera prise entre Noël et le Jour de l'An. Le paiement sera effectué avant Noël de chaque année du présent contrat. La présente clause ne s'applique pas aux employés qui sont déjà payés deux pour cent (2%) pour cette troisième semaine vacances. A partir de l'année 1983, le 1% ci-haut mentionné sera majoré à deux pour cent (2%).

52-D. Pour l'année 1982 seulement, tous les employés couverts par cette convention collective et qui travaillent pour la compagnie depuis trois ans au 31 décembre de chaque année du présent contrat, recevront un deux pour cent (2%) supplémentaire de leurs gains annuels qui sera payé directement par l'Employeur, pour une troisième semaine de vacances payée. Cette troisième semaine de vacances sera prise entre Noël et le Jour de l'An. Le paiement sera effectué avant Noël de chaque année du présent contrat.

52-E. A partir de l'année 1982, tous les employés couverts par cette convention collective et qui travaillent pour la compagnie depuis cinq (5) ans au 31 décembre de chaque année du présent contrat, recevront un autre deux pour cent (2%) supplémentaire de leurs gains annuels pour l'équivalent d'une quatrième semaine de vacances qui sera payée par l'Employeur directement à ses employés avant Noël de chaque année du présent contrat.

52-F. Effectif avec l'année 1982, chaque employé travaillant pour l'employeur pendant les dix (10) dernières années consécutives au 1er décembre de chaque année du présent contrat, sauf en cas de maladie, grossesse, période de relâche, de mise-à-pied ou pour toute autre bonne raison valable, recevra sous forme de bonus, directement de l'employeur un pour cent (1%) supplémentaire de leurs gains annuels. Ce paiement se fera avant Noël de chaque année.
A partir de l'année 1983, le un pour cent (1%) sera majoré à deux pour cent (2%).

Subdivision "B" - Bien-être

53. L'Employeur consent de verser au fonds spécial de Bien-Etre U.I.O.V.D. entretenu par le syndicat au profit de ses membres, les pourcentages suivants de la liste de paie brute hebdomadaire de tous les employés couverts par cette convention collective.

53-A. L'Employeur consent de verser dans le Fonds Spécial de Bien-Etre un et un huitième pour cent (1 1/8%) 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 au Fonds Spécial de Bien-Etre U.I.O.V.D. et remettra cet argent au Fonds de Bien-Etre et pas plus tard que le dixième jour du mois suivant, et cet argent sera gardé en fiducie pour les Fonds de Bien-Etre jusqu'à leur réception.

53-B. Effectif le 1er janvier 1984, l'employeur consent de verser dans la Caisse Spéciale de Bien-Etre U.I.O.V.D. un trois quarts de un pour cent (3/4 de 1%) additionnel pour un total de 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-Etre U.I.O.V.D. et remettra cet argent aux Fonds de Bien-Etre et pas plus tard que le dixième jour du mois suivant, et cet argent sera gardée en fiducie pour les fonds de bien-être jusqu'à leur réception.

Subdivision "C" - Fonds de Pension

54. 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-Etre ont versés les contributions provenant de l'Employeur, en vertu d'une convention collective de 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-Etre 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.

54-A. 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.

54-B. Les paiements en provenance de ces fonds ne seront effectués qu'aux employés qui sont 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 Réglements de ce Fonds.

54-C. Le Fonds Spécial de Bien-Etre U.I.O.V.D. à qui les contributions sont versées a été établi au profit des membres du syndicat conformément aux dispositions et règlement 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) Centre Médical
- 2) Bénéfice Maladie
- 3) Prescriptions
- 4) Hospitalisation
- 5) Ambulance
- 6) Lunettes
- 7) Soins dentaires
- 8) Pensions
- 9) Assurance-Décès

54-D. L'Employeur accuse réception d'une copie des Statuts et Règlements régissant la Caisse Spéciale de Bien-Etre U.I.O.V.D., et s'engage d'être lié aux dits Statuts et Règlements, selon modification de temps en temps.

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

55. Tous les montants dus à chacun et à tous les Fonds de Bien-Etre pourvus par l'employeur y contribuant ou qui est obligé à y contribuer seront et devront être considérés comme des fonds de fiducie en tout temps et cet argent sera gardé en fiducie pour l'Union, jusqu'à la réception par celle-ci, et cet argent sera employé par le syndicat afin d'obtenir pour les-dits employés ces avantages de Bien-Etre qui sont prévus par le plan ou les plans de Bien-Etre établis par le syndicat conformément à la Constitution et aux Règlements régissant ledit fonds.

55-A. Et l'employeur sera obligé de verser chaque semaine dans un compte séparé, les contributions payables aux dits Fonds de Bien-Etre, en attendant de les remettre aux administrateurs ci-mentionnés, et son défaut de le faire n'affectera en rien la nature de telles contributions comme fonds de fiducie ou le quantum dû lequel sera et devra être en tout temps considéré comme fonds de fiducie pour lequel l'Employeur sera tenu strictement responsable, et la faillite, la liquidation ou la dissolution de l'employeur contribuant aux Fonds de Bien-Etre ne devra pas, en aucune façon, affecter les réclamations et les droits dudit Fonds de Vacances et de Bien-Etre d'être totalement remboursés.

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

56. Lorsque l'employeur est en défaut de remettre les salaires, les vacances, et les paiements aux Fonds de Bien-Etre ou en défaut de transmettre les cotisations et taxes mensuelles syndicales tel que ci-après mentionné, le syndicat peut alors le convoquer en arbitrage.

CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN ETRE POUR TOUS LES EMPLOYÉS

57. L'employeur sera obligé d'effectuer des contributions dans tous les fonds de Bien-Etre ci-dessus mentionnés pour tous ses employés dans l'unité de négociation, dès le début de leur emploi.

57-A. Tout avantage que ce soit par un rémunération plus élevée ou des conditions plus avantageuses, qui pourraient présentement exister en faveur des employés de l'employeur doivent être maintenus en vigueur, nonobstant tout ce que renferme la présente convention collective.

DURÉE DE LA CONVENTION

58. La présente convention collective restera entièrement en vigueur pour une période de trois (3) ans, commençant le 1er janvier 1982 et se terminant le 31 décembre 1984.

58-A. La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations pour son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective. Cependant cet article n'aura pas pour effet d'enlever le droit de grève et de "lockout" prévus par la loi, ni de limiter le droit à la retroactivité que les parties peuvent négocier.

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

Signé à Montréal, ce 16^e jour de MARS 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :

TEMOIN :

Y. La Haise

ADORABLE LINGERIE INC.

Steph F. Desautels

DE LA PREMIERE PART

CONSEIL RÉGIONAL DU QUÉBEC ET
L'EST DE L'ONTARIO DE L'UNION
INTERNATIONALE DES OUVRIERS
DU VÊTEMENT POUR DAMES

TEMOIN :

M. Bantaleu

Jean Louis Charette

DE LA DEUXIEME PART.

Raymond Bélanger
Guo Di medi