

NOM

NO

01567-7

C.A.E. 2441 NO.CONV. 15677
AFFIL. 2 NB.EMPL. 34
EMP.COJV. 0 ET.GEOG. 65260 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M16764001
DATE ENR.840829

84-10-31

Fennell



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

A. N^o (30639-01)

DÉPÔT

Dépôt N^o: 8 4 0 6 1 2 1

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

01567-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16764-01
Date	Signature 84-05-15	Reception 84-05-23	Durée	Du 83-08-01	Au 85-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 34

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Conseil Conjoint Québécois de l'Union Intern. des ouvriers et ouvrières du vêtement pour Dames Att: Natalina Bortolini 333 rue Chabanel Ouest suite 307 Montréal, Québec H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant Vanessa Lingerie Ltée 9494 rue St-Laurent Montréal, Québec H2N 1P4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2441(5)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Van Essa Lingerie Ltd et l'association figure comme suit: Conseil Régional du Québec et de l'Est de l'Ontario de L'U.I.O.V.D. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature Pierrette David /ms	Date 84-06-13

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

1567-7

CONVENTION COLLECTIVE

84 MAI 23 11 41

ENTRE

VANESSA LINGERIE LTÉE
9494, boulevard St-Laurent
Montréal, Qc.
H2N 1C8

Partie de la première part,

ET

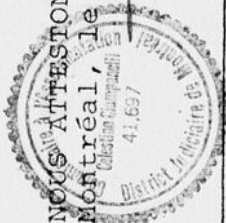
CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS
DE L'UNION INTERNATIONALES DES
OUVRIERS ET OUVRIÈRES DU VÊTEMENT
POUR DAMES
333 ouest, rue Chabanel
bureau 307,
Montréal, Qc.
H2N 2H2

Partie de la deuxième part.

Nombre d'employés couverts, par ce contrat : 34
Dossier no M-16764-01

COPIE CONFORME

NOUS ATTESTONS QUE CECI EST UNE COPIE CONFORME
Montréal, le 18 mai 1984



Tino Ciampanezzi, Commissaire à l'assermentation.

E X P O S É S

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

MANDATS DU SYNDICAT

1. L'Employeur reconnaît et accepte le Syndicat comme le seul et exclusif agent négociateur et représentant de tous les employés productifs, à l'exception des dessinateurs, expéditeurs, contremaître et contremaîtresse.

1-A Le Syndicat et l'Employeur conviennent de respecter et d'observer respectivement et d'exécuter de bonne foi les termes et dispositions de la présente convention collective et d'exercer les pouvoirs disciplinaires qu'ils peuvent respectivement posséder pour assurer l'observance légale de la présente convention collective ou pour compenser convenablement à toute contravention de ladite convention collective, selon les termes et conditions ci-après indiqués.

ATELIER SYNDICAL

2. L'Employeur signataire de la présente, doit maintenir un atelier syndical dans son usine pendant la durée de la présente convention collective.

2-A. L'Employeur est tenu de 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.

2-B Le but de la présente convention collective est que lorsqu'une ou plusieurs personnes se livrent à la fabrication de produits entrant sous la juridiction industrielle régie par la présente convention, cette ou ces personnes, qu'il s'agisse de particuliers, de société ou de corporations, sera ou seront tenus de maintenir un atelier syndical dans tous les établissements où elles détiennent un intérêt, et le principe de l'atelier syndical devra être et restera souverain et inviolable pour tout employeur signataire de la présente convention collective et toute violation indirecte de ce principe est interdite.

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

2-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.

DEFINITION DE L'ATELIER SYNDICAL

3. 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 DU SYNDICAT

4. 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 avec le Syndicat.

4-A. S'il était impossible au Syndicat de fournir la main-d'oeuvre requise par un Employeur, alors, dans ce cas, les parties conviennent de régler la situation en permettant l'embauche de main-d'oeuvre non syndiquée à titre de mesure exceptionnelle. Après une journée de travail, une carte temporaire de travail sera émise sans frais, par le Syndicat, à cet employé. Après une semaine, ce travailleur temporaire doit devenir membre en règle du Syndicat s'il est acceptable au Syndicat, ou autrement, demeurer employé temporaire, sans faire partie du personnel régulier de l'atelier. Dans le cas de cet employé temporaire qui ne devient pas membre du personnel régulier de l'atelier, aucune réclamation ne sera permise pendant une période d'essai semblable, à l'égard de tout écart entre le salaire versé à cet employé temporaire et les taux minimums prévus par la présente convention collective.

CARTE DE TRAVAIL

5. Dans le cas des nouveaux employés, les parties conviennent que dorénavant le syndicat émettra des cartes de travail en trois exemplaires, l'un pour le/la président (e) d'atelier, le second pour l'Employeur et le troisième pour le Syndicat.

DEFINITION DU MEMBRE DU SYNDICAT

6. Aux fins de la présente convention collective, un membre en règle du Syndicat ou d'une unité locale du Syndicat signifie et comprend un employé à l'usine qui, étant membre du Syndicat ou de l'unité locale, n'a pas d'arrérage de plus de deux (2) mois dans le paiement de ses cotisations et taxes à son unité locale ou à l'Union Internationale ci-dessus mentionnée, et qui a droit de détenir, et détient, une carte de membre de son unité locale, et ce membre sera ci-après appelé "MEMBRE DU SYNDICAT".

EFFETS DE LA DEMISSION OU DE L'EXPULSION D'UN MEMBRE DU SYNDICAT

7. Si le Syndicat avise l'Employeur de la démission ou de l'expulsion d'un membre du Syndicat, ou de membres, ce ou ces membres seront considérés comme n'étant pas syndiqués.

DISCRIMINATION PAR L'EMPLOYEUR

8. Aucune discrimination injuste 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 du Syndicat, 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 du syndicalisme ou autre raison.

8-A Aucune discrimination injuste ne doit être faite ou permise par tout 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.

GARANTIE DE TRAVAIL

9. Les parties conviennent que lorsqu'un employé qualifié sera envoyé à un poste à la demande de son Employeur et au temps requis, il aura la garantie par son Employeur d'une demi-journée de travail ou d'une rémunération pour un temps équivalent.

PERIODE D'ESSAI

10. Tous les nouveaux employés d'une usine, embauchés après l'entrée en vigueur de la présente convention sont, après une période d'essai de quatre (4) semaines, considérés et établis comme employés de l'Employeur qui les embauche et jouissent de tous les droits, avantages et privilèges de la présente convention collective et sont assujettis aux conditions et obligations de ladite convention.

AVIS DE SEPARATION D'EMPLOI

11. 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 qu'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 sérieux ou fortuits, le présent n'enlèvera pas à l'employé tous les droits acquis par la clause no 11 de la présente convention collective.

DROIT DE CONGEDIEMENT

12. L'Employeur peut congédier tout employé ou employés pour tout bon motif et cause valable. Si l'Employé ou les employés se croient renvoyés sans raison valable et s'en plaignent au Syndicat, celui-ci peut porter plainte auprès de l'Employeur, et cette plainte sera étudiée pour décision et sera entendue dans les vingt-quatre (24) heures par l'Arbitre ou le Président Impartial, en conformité avec les dispositions de la présente convention collective à moins que la plainte ne soit réglée à l'amiable entre l'Employeur et le Syndicat.

PRESIDENT D'ATELIER ET COMITE DES GRIEFS

13. Les employés de l'atelier doivent lors d'une assemblée régulière convoquée à la demande le Syndicat, mais en dehors des heures régulières de travail, élire un président d'atelier et un comité des griefs qui traitera de toutes les questions qui pourraient surgir entre l'Employeur et ses employés en l'absence d'un agent d'affaire du Syndicat. Le Comité des griefs sera composé d'un maximum de trois membres, en excluant la Présidente d'atelier.

13-A Tous les prix pour le travail à la pièce une fois fixé seront uniformes

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

14. Les Parties conviennent d'établir un comité industriel sur la santé et la sécurité, conformément aux règlements exposés dans la Loi 17, et aux besoins des travailleurs et de l'industrie.

CONFLIT ENTRE LE SYNDICAT ET L'EMPLOYEUR

15. En cas de toute plainte ou de tout grief ou différend entre le Syndicat et l'Employeur, ledit conflit doit être soumis au Président Impartial pour arbitrage en conformité avec les dispositions des articles 16B et 16C de la présente convention collective après un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'avis signifié par lettre par l'une des parties.

15-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 la 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.

ARBITRE OU PRESIDENT IMPARTIAL

16. Les parties aux présentes nomment et engagent comme Arbitre ou Président Impartial selon les dispositions du présent article, le Sénateur H. Carl Goldenberg, Q.C. O.B.E. et Madame Louise Boucher Mackay ainsi que M. Abe Madras.

16-A La partie plaignante souhaitant soumettre un tel grief en arbitrage peut désigner n'importe laquelle des personnes précitées comme arbitre pour soumettre un tel grief en arbitrage pour décision.

16-B Afin d'étudier et de 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, le Syndicat et l'Employeur soumettront toutes plaintes, conflits et griefs à l'arbitre ou Président Impartial dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'une demande à cet effet, faite par écrit par l'Employeur ou le Syndicat. Ledit arbitre ou Président Impartial devra entièrement entendre, étudier et finalement disposer de toutes ces plaintes, conflits ou griefs.

16-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.

16-D La décision ou le jugement dudit Arbitre ou Président Impartial sera final, exécutoire, observé et exécuté par les parties et par le Syndicat 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 le Syndicat et l'Employeur, sauf si le jugement comporte d'autres dispositions à cet égard.

16-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.

16-F Les parties conviennent de modifier la clause d'arbitrage en y ajoutant la clause suivante:

"Toute entente conclue entre les parties, ou toute décision rendue par le Président Impartial, devra être mise en application dans un délai de quarante-huit (48) heures, si praticable. Le Président Impartial aura l'autorité d'imputer des dommages à l'endroit de toutes les parties de la présente convention, quelles qu'elles soient, si celles-ci sont trouvées coupables d'infraction à l'égard des termes de la présente convention ou de mépris à l'égard de ses décisions."

TRAVAILLEURS NON TENUS D'ATTENDRE

17. Sauf dans les cas prévus aux présentes, aucun travailleur n'a le droit d'être payé pour le temps qu'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.

17-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 la balance 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 calculé lors du dernier congé légal.

VISITES À L'EMPLOYEUR

18. Le Syndicat et l'employeur conviennent qu'un officier ou représentant dûment autorisé du Syndicat, aura en tout temps raisonnable le droit de visiter le bureau et l'usine de l'Employeur dans le but (qu'il dévoilera) 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 du Syndicat 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.

EXAMEN DES LIVRES ET FEUILLES DE PAIE

19. À la demande du Syndicat, l'Employeur devra fournir pour fins d'examens de la part du Syndicat, par l'entremise de son ou de ses représentants dûment autorisés les livres et dossiers y relatifs, en incluant sans restriction, toutes les données nécessaires qui démontreraient les feuilles de paie, les salaires, les gains et la production afin de s'assurer que les dispositions de la présente convention collective ont été bien respectées.

HEURES DE TRAVAIL

20. La semaine de travail consistera en trente-neuf (39) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables du lundi au jeudi inclusivement de 8h00 à 17h00 avec un répit d'une (1) heure pour le dîner, soit de 12h00 à 13h00; et le vendredi de 8h00 à 16h00 avec un répit d'une (1) heures pour le dîner, soit de 12h00 à 13h00.

20-A. Le taux de rémunération pour le temps supplémentaire est payable à tout employé sur une base quotidienne après la journée régulière de travail.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

21-A. L'employeur consent que lorsqu'un employé est demandé de faire du travail supplémentaire, il sera prévenu au plus tard à la fin de la journée précédente, sans gêner la marche de la production. Les parties conviennent que lorsque l'employeur invoque l'urgence avec une fréquence qui n'est pas normale, le cas pourrait devenir un cas de grief selon les dispositions de ce contrat.

21-B. Tout temps supplémentaire exécuté après 17h00 devra être payé au taux régulier majoré de moitié, à la condition que l'employé ait travaillé la journée régulière.

21-C. Sans préjudice à ce qui précède, tout temps supplémentaire exécuté entre 17h00 et 19h00 devra être payé à raison de temps et demi. Aucun travail ne sera exécuté après 19h00.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR LE SAMEDI

22. Nonobstant tout ce qui précède, il sera permis de travailler le samedi de 8h00 à 12h00 sur une base volontaire et sur le produit non codé seulement, et ce travail sera payé sur la base d'une fois et demi le taux horaire régulier. En aucun cas, il ne sera permis de travailler le samedi après 12h00 ou le dimanche.

22-A. 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 de travail.

HORLOGE POINÇONNEUSE

23. L'employeur est obligé d'installer une horloge-poinçonneuse et il est strictement responsable et tenu de voir à ce que chaque employé poinçonne correctement toutes les heures de travail sur ladite horloge-poinçonneuse.

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

PERIODES DE REPOS

24. Tous les matins et tous les après-midi, tout travail dans l'atelier par les employés régis par la présente convention doit cesser sans déduction de salaire pour une période de dix (10) minutes de repos. Ces périodes de repos seront fixées à un moment convenable vers le milieu de la matinée et vers le milieu de l'après-midi.

RÉPARTITION DU TRAVAIL

25. L'employeur consent que s'il devient nécessaire pour lui de réduire le personnel dans sa manufacture pour des raisons économiques, l'employeur et le syndicat devront consentir mutuellement à une telle réduction du personnel et aux conditions applicables à cela, en se basant sur l'ancienneté dans une section, opération et/ou département. Si après une telle réduction du personnel, l'employeur doit rétablir la main-d'oeuvre, les employés congédiés devront être réengagés avant que tout autre nouvel employé ne soit engagé.

25-A. Les parties conviennent d'ajouter à la clause "Répartition du Travail", comme il suit:

"toutefois, lorsqu'il sera impossible au syndicat ou à l'employeur de faire un partage équitable du travail, les mises à pieds, tel que décrit dans la convention collective seront faites, après consultation entre le syndicat et l'employeur, d'après l'ancienneté des membres dans un secteur, une opération ou un métier, sans entraver le cours du travail."

25-B. Les parties conviennent qu'une mise à pied due à un manque d'ouvrage est une suspension temporaire de travail.

TRAVAIL DE L'EMPLOYEUR

26. L'employeur ne travaillera pas comme opérateur, coupeur, coupeur semi-compétent, presseur ou apprenti dans son atelier, se rapportant au travail couvert par la juridiction industrielle de la présente convention collective.

ATELIER EXTÉRIEUR

27. Aucun travail ne doit être envoyé à des ateliers de l'extérieur à moins que tous les travailleurs de l'intérieur soient entièrement employés.

TRAVAIL PAR SECTION

28. Pour le calcul des taux de travail à la pièce dans les ateliers de section, les prix de chaque opération seront établis de façon à donner à l'employé une capacité de gain équivalant à un taux horaire moyen d'au moins vingt pour cent (20%) supérieur aux salaires minimums prévus dans le présent contrat. La clause ci-dessus mentionnée ne s'appliquera pas à la production des produits non codés.

NUL TRAVAIL A FORFAIT OU DE SOUS-ENTREPRENEUR
A L'ATELIER

29. Nul travail d'entrepreneur ou de sous-entrepreneur ne sera permis dans tout atelier, sauf où un contrat général est donné pour tout le travail, dans quel cas le manufacturier doit assumer la responsabilité de l'observation des termes et conditions de la présente convention collective

AUCUN ARRET DE TRAVAIL

30. Au 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, ou entre un employeur ou tous les employeurs et le Syndicat, aucune des parties aux présentes ni aucun employeur de l'employé, ou employés, ne fera ou ne se livrera à ou autorisera ou permettra tout lock-out, arrêt de travail ou grève.

AUCUN TRAVAIL OU IL Y A GREVE

31. L'Employeur ne doit pas donner de travail à un manufacturier ou à un entrepreneur, ni n'acceptera du travail d'un manufacturier ou distributeur contre qui le Syndicat fait une grève légale.

LIGNE DE PIQUETAGE

32. 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 du Syndicat, ne sera pas considéré comme un bris de la présente convention collective, ni de la part du Syndicat.

AUTOMATISATION

33. Les changements attribuables à l'automatisation ou à l'adoption de nouveaux genres de machines affectant les employés de la compagnie, membre de l'U.I.O.V.D. doivent être discutés entre l'Employeur et le Syndicat.

33-A. En aucun cas un employé ne perdra son emploi à cause de l'automatisation ou l'adoption de nouvelles machines. Si un nouvel apprentissage est nécessaire pour ce genre de travail, ou de tout autre travail, les gains dudit employé seront maintenus pendant la période de l'apprentissage.

MAINTIEN OBLIGATOIRE DE FACILITÉ DE PREMIERS SOINS

34. L'employeur 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 du syndicat et de la compagnie selon les besoins de l'atelier.

34-A. Lorsqu'un accident survient pendant les heures de travail, l'employeur sera obligé de payer pour le restant de la journée au cours de laquelle l'accident s'est produit.

ÉTIQUETTE SYNDICALE

35. L'employeur consent à faire coudre dans chaque vêtement et sous-vêtement manufacturés dans son atelier ou par des contracteurs syndiqués une étiquette syndicale de la grandeur et de la description déjà établie avec le syndicat.

35-A. Cette étiquette syndicale sera imprimée et pourra indiquer le contenu du tissu, style, grandeur, etc... et sera apposée dans un endroit bien en vue à l'intérieur du vêtement.

35-B. L'employeur convient que la méthode de contrôle de l'approvisionnement et de l'application de l'étiquette syndicale ne relèvera que du syndicat, qui aura le droit de vérifier les livres de production.

35-C. L'employeur consent à payer tous les frais d'imprimerie, transport, etc... et il versera aux Fonds de l'étiquette syndicale de l'U.I.O.V.D. une somme équivalente à 2,00\$ (deux dollars) par mille étiquettes nette de toutes dépenses.

35-D. L'employeur versera deux dollars (2,00\$) par mille au fonds de l'étiquette syndicale de l'U.I.O.V.D. pour toutes les étiquettes commandées ou livrées après cette date.

35-E. Le syndicat consent à utiliser l'argent du Fonds de l'étiquette syndicale pour promouvoir les vêtements et sous-vêtements, etc... canadiens, fait au Canada, par des ouvriers syndiqués.

ÉCHELLE MINIMUM DES SALAIRES

36. Les échelles minima des salaires seront amendées et changées conformément à l'échelle des salaires qui sera amendée et changée entre la Guilde des manufacturiers de la robe et du vêtement sport de Montréal et le Syndicat et feront partie de cette convention collective (Annexe "A").

36-A. Aucun prix pour le travail à la pièce ne peut être établi s'il ne donne pas un salaire équivalent au taux individuel de l'employé.

APPRENTIS

37. Un apprenti est un employé qui est un débutant sans expérience précédente et employé pour la première fois dans l'industrie de l'aiguille.

AUGMENTATIONS GÉNÉRALES

38. Les augmentations générales pour tous les employés dans l'unité de négociations sont:

1er mars 1984

1er septembre 1984

0,25\$

0,25\$

INTERDICTION DE RÉDUIRE LES SALAIRES ET TAUX

39. L'employeur payant déjà des salaires hebdomadaires ou des taux à la pièce plus élevés que ceux établis par la présente convention collective n'a pas le droit de les réduire et doit maintenir ces taux plus élevés pendant toute la durée de la présente convention collective.

FEUILLES DE PAIE

40. L'employeur consent à remettre au Syndicat une copie dûment certifiée du rapport de la feuille de paie mensuelle de tous les employés productifs, couverts par la présente convention collective, montrant les noms, numéros de carte de poinçon, heures, taux de paie et salaire brut.

AUCUN TRAVAIL DE COUPE DONNÉ À FORFAIT

41. Aucun classement des grandeurs, fabrication des patrons, coupage ou hachage, ni étendage ou empilage du matériel 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 du matériel.

AUGMENTATION DES SALAIRES

42. À compter du premier lundi du mois d'août de chaque année, les augmentations de salaires dans la présente convention collective seront telles que décrites ci-après:

Échelle minima des salaires -

	<u>1983</u>	<u>mars 1984</u>	<u>septembre 1985</u>
Coupeurs compétents	8,69\$	8,94\$	9,19\$
Coupeurs semi-compétents	8,38	8,63	8,88
Presseurs	7,30	7,55	7,80
Assistants-presseurs	6,00	6,25	6,50
Opératrice	5,78	6,01	6,28
Opératrice de machine spéciale	5,51	5,76	6,01
Examineuse	5,25	5,50	5,75
Main-d'oeuvre générale	5,25	5,50	5,75
Sépareuse	5,38	5,63	5,88

ÉCHELLE MINIMA DES SALAIRES POUR LES APPRENTIS - 1984

	Débutant	Après 2 ms	Après 5 ms.	Après 7 ms.	Après 9 ms.	Après 11 ms.	Après 13 ms.	Après 17ms
Coupeur	4,00\$	4,30\$	4,75\$	5,45\$	6,00\$	7,10\$	7,75\$	8,45\$
Presseur	4,00	4,30	4,75	5,25	5,75	6,00	6,50	
Opératrice	4,00	4,30	4,75	5,25	5,75	6,00	6,28	
Op. de mach. spéciale	4,00	4,30	4,65	5,20	5,60	5,90		
Sépareuse	4,00	4,30	4,60	4,90	5,45			
Ass.presseuse	4,00	4,30	4,60	5,00	5,50			
Main-d'oeuvre générale	4,00	4,30	4,60	4,90	5,45			
Examineuse	4,00	4,30	4,60	4,90	5,45			

42-A. Les parties contractantes à la présente convention conviennent de coopérer effectivement pour transmettre ces augmentations intégralement et équitablement aux gains totaux de tous les employés syndiqués.

42-B. Pour les travailleurs à l'heure les augmentations ci-dessus mentionnées seront ajoutées à leurs taux horaires.

42-C. Pour les travailleurs à la pièce, les augmentations ci-dessus mentionnées seront ajoutées à leur bonus actuel et seront indiqués séparément sur l'enveloppe de paie.

42-D. Nonobstant tout ce qui est écrit, les augmentations ci-dessus mentionnées seront accordées aux employés en plus de leurs gains pour le travail à la pièce ou le taux garanti dépendant de celui qui est le plus élevé.

CONGÉ

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

- Jour de l'An
- Le lendemain du jour de l'an
- Vendredi Saint,
- Fête de la confédération
- Fête du travail
- Fête de l'Action de Grâce
- Noël
- Fête de la Reine (tel que fixé par proclamation)
- Fête du Québec

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

43-A. Les employés auront le droit de s'abstenir de travailler en tout autre jour de fête, à moins que prévu autrement.

CONGÉS PAYÉS

44. Tous les employés, membres de l'U.I.O.V.D., auront droit aux neuf (9) jours de fêtes légales suivantes avec rémunération, chaque année:

- Jour de l'an
- Le lendemain du jour de l'an
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine (tel que fixé par proclamation)
- Fête du Québec
- Jour de la Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Noël

que ces fêtes tombent ou non sur un jour ouvrable.

44-A. De plus, tous les employés membres de l'U. I. O. V. D. recevront les jours de fêtes suivants avec rémunération, que ces jours ou non tombent sur un jour ouvrable:

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

44-B. Pour avoir droit au paiement de ces jours de fêtes, l'employé doit travailler dans le même atelier depuis au moins un mois avant l'octroi des fêtes ci-dessus mentionnées.

44-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 durant la semaine de travail pendant laquelle aucun desdits congés tombe, ne pourra toucher que quatre-vingt pour cent (80%) de la paie accordée pour cette fête. Si un employé est absent deux (2) journées entières (sauf en cas d'incapacité attribuable à la maladie ou à une période de relâche, de mise à pied ou fête légale ou religieuse ou conditions au-delà de son contrôle), durant la semaine pendant laquelle aucun 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 aucun 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 une période de relâche, de mise à pied ou fête légale ou religieuse, ou conditions au-delà de son contrôle), durant toute semaine de travail, durant laquelle tombe ce jour de fête légale, l'employé ne touchera aucune rémunération pour n'importe laquelle des fêtes légales susmentionnées qui tombe durant la semaine où l'employé s'est ainsi absenté.

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

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

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

44-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.

44-H. Les taux de paiement des jours de fêtes légales ci-dessus mentionnés s'établissent ainsi:

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

44-I. Le jour de Noël est considéré comme étant un congé payé tel qu'établi par Décret 3519 se référant à l'industrie de la robe. Un congé qui tombe un samedi, sera reporté au vendredi précédent. Un congé qui tombe le dimanche sera reporté au lundi suivant.

RETENUE DES COTISATIONS

45. L'Employeur doit, au cours de la première semaine de chaque mois, déduire une somme d'argent équivalente aux cotisations et taxes mensuelles du Syndicat de la paie de chaque employé couvert par la juridiction industrielle de la présente convention collective et faire parvenir cette somme au bureau du Syndicat chaque mois, au plus tard le 10e jour dudit mois. Le Syndicat doit fournir une autorisation à cet effet pour chacun des employés.

45-A. Dans le cas d'un nouvel employé, les déductions commenceront à compter de la deuxième semaine de travail dudit employé.

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

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

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

46. Lorsque l'Employeur est en défaut de remettre les paiements aux Fonds de bien-être ou en défaut de transmettre les cotisations et taxes syndicales telles que mentionnées ici, le Syndicat peut alors l'appeler en Arbitrage. Si l'Employeur ne respecte pas la décision de l'Arbitre en deça de soixante-douze (72) heures de ladite décision, le Syndicat pourra, nonobstant la section 30 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.

CONGE SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES

47. A la demande écrite du Syndicat, chaque Employeur gouverné par la présente convention, devra accorder à tout employé, membre du Syndicat qui:

- a) est élu comme délégué à un congrès du travail;
- b) est accepté et inscrit au Collège du travail;
- c) est nommé par le Syndicat comme étant engagé dans les affaires du Syndicat,

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.

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

CONGE A L'OCCASION D'UN MARIAGE

48. Les parties conviennent d'accorder un congé payé à un membre le jour de son mariage, lorsqu'il y a perte de temps au travail, et un congé sans solde le jour du mariage d'un enfant.

CONGE DE MATERNITE

49. Les travailleuses qui sont enceintes auront droit à un congé de maternité de dix (10) semaines avant d'accoucher, la semaine de l'accouchement, et les huit (8) semaines suivantes. Ces travailleuses seront payées conformément aux règlements du fonds de santé.

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

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 A L'OCCASION D'UN DEUIL

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

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

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

APPEL AU TRAVAIL

51. Les ouvriers qui sont requis par l'Employeur de se présenter au travail ou qui n'ont pas reçu dudit Employeur 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 calculé lors du dernier congé légal.

ACCESSOIRES ET GARNITURES

52. L'Employeur convient que tous les accessoires et garnitures 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 ou achetés de manufacturiers ou entrepreneurs ou sous-traitants seulement qui ont des liens contractuels avec le Syndicat.

VENTE OU TRANSFERT DE L'ENTREPRISE

53. Les parties conviennent que la présente convention les lie ainsi que leurs cessionnaires, successeurs et mandataires respectifs, qui doivent respecter fidèlement ses clauses.

53-A. Au cas où l'Employeur vendrait ou transférerait son commerce, entreprise, ou atelier, cet employeur resterait quand même responsable de l'entière exécution de cette convention jusqu'à ce que les acheteurs, cessionnaires, successeurs ou mandataires conviennent par écrit que chacun d'entre eux est complètement lié par les termes de cette convention, le tout en supplément à tous les droits en faveur du Syndicat dans le sens du Code du Travail du Québec.

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

SUBDIVISION "A" - FONDS DE VACANCES PAYÉES U.I.O.V.D.

54. Toutes les sommes en provenance de l'employeur pour le paiement des vacances seront remises au Comité Paritaire.

54-B. Conformément au Décret, une période de vacances de deux (2) semaines sera établie.

SUBDIVISION "B" - CAISSE SPÉCIALE DE BIEN-ÊTRE DE L'U.I.O.V.D.

55. L'Employeur consent à verser dans le Fonds spécial de bien être de l'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.

55-A. L'employeur consent à verser dans le Fonds spécial de bien-être 1-7/8% (un et sept huitième pour cent) 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-être U.I.O.V.D. et remettre cet argent aux Fonds de bien-être et pas plus tard que le dixième jour du mois suivant, et cet argent sera gardé en fiducie pour les Fonds de bien-être jusqu'à leur réception.

SUBDIVISION "C" - FONDS DE PENSION

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

56-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 au Fonds de pension.

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

ADMINISTRATION DES FONDS

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

- 1) Assurance maladie
- 2) Prescriptions
- 3) Hospitalisation
- 4) Ambulance
- 5) Soins optiques
- 6) Soins dentaires
- 7) Pensions
- 8) Assurance décès

57-A. L'employeur accuse réception d'une copie des Statuts et règlements régissant la Caisse spéciale de bien-être U.I.O.V.D. et s'engage à être lié aux dits Statuts et règlements, selon modification de temps à autre.

CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN-ÊTRE POUR TOUS LES EMPLOYÉS

58. L'employeur sera obligé d'effectuer des contributions à tous les Fonds de bien-être ci-dessus mentionnés, pour tous ses employés dans l'unité de négociation, en commençant avec la date d'emploi.

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

59. Tous les montants dus à chacun et à tous les Fonds de bien-être 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 le Syndicat, jusqu'à la réception par celle-ci, et cet argent sera employé par le Syndicat afin d'obtenir pour lesdits employés ces avantages de bien-être qui sont prévus par le plan ou les plans de bien-être établis par le Syndicat conformément à la Constitution et aux règlements régissant ledit Fonds.

59-A. Et l'employeur sera obligé de verser chaque semaine dans un compte séparé, les contributions payables aux-dits Fonds de bien-être, en attendant de les remettre aux administrateurs ci-dessus 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-être ne devra pas, en aucune façon, affecter les réclamations et les droits dudit Fonds de vacances et de bien-être d'être totalement remboursés.

ADHÉSION À LA CONVENTION COLLECTIVE

60. Cette convention collective engagera l'Employeur ainsi que tous ses membres et leurs cessionnaires, successeurs et ayants-droits respectifs à respecter loyalement ses dispositions. Au cas où un Employeur vendrait ou transférerait son affaire, entreprise ou atelier, ledit Employeur continuera néanmoins à être responsable de l'entière exécution de la présente convention jusqu'à ce que l'acheteur, cessionnaire ou ayant-droit conviennent expressément et par écrit avec le Syndicat qu'il est tenu de respecter tous les termes de ladite convention, le tout s'ajoutant à tous les droits en faveur du Syndicat selon le Code du travail du Québec.

DURÉE DE LA CONVENTION

61. Cette convention restera en vigueur pour une période de deux (2) ans commençant le 1er août 1983 et se terminant le 31 juillet 1985.

61-A. La convention collective demeure en vigueur pendant tout le temps des négociations pour le renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau contrat. Cependant cette clause ne privera pas les employés du droit de grève ou de "lockout" prévus par la loi, ni de limiter le droit à la rétroactivité que les parties pourraient négocier.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé les présentes
ce 14 jour de Mai 1984.

TEMOIN :

Marguerite Leclerc

VAN ESSA LINGERIE LTÉE

[Signature]

DE LA PREMIÈRE PART

TEMOIN :

Marguerite Leclerc

CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS
DE L'UNION INTERNATIONALE
DES OUVRIERS DU VÊTEMENT
POUR DAMES

Natalie Bouchard
Angela Manfè

DE LA DEUXIÈME PART.