

DÉPÔT

02317-6

Dépôt N°: **81 05 042**

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

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	15-3700-01
Date	Signature 81-03-31	Réception 31-05-01	Durée	Du 81-01-01	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 50

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Con. du Dist. Ass. de la P.Q. et la Rég. de l'Est de l'Ont. de l'Union Int. des Ouv. du Vêt. pour Dames-Miscellaneous <input type="checkbox"/> Dist. Council of the P.Q. & East. Ont... 333 ouest, rue Chabanel ste 307 Montréal, Qué. H2M 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Vêtements d'Enfants Manhattan Inc 2220 rue Parthenais Montréal, Qué. H2K 3T4

Unité de négociation

"Cutters, pressers, operators, finishers, drapers, general hands, examiners and special operators."

Le Commissaire Général du Travail

Région	06-06	Activité	2450 (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

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit : **MANHATTAN CHILDREN'S WEAR CO. LTD**
 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	81-05-08

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 02317-6
81 95 028

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

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		7-10502-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-03-31	81-05-01		81-01-01	83-12-31	8

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Conseil de dist. Ass. de la Prov. de Qué. & Rég. de l'Est de l'Ontario de l'Un. Intern. des ouvr. du vêtement pour dames - Miscellaneous.... 333 rue Chabanel O., suite 307 Montréal, Qué H2N 2E2	<input type="checkbox"/> Déposant Les vêtements Made to Fit (Canada) Ltée 333 rue Chabanel Ouest, Montréal, Qué H2N 2G1

Unité de négociation

"Coutureurs compétents, coutureurs semi-compétents et étalonneurs"

Le Commissaire Général du Travail

Région	06-06	Activité	2450 (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

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Houngke Perreault</i>	81-05-08

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

COPIE 4

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

Certificat accordé Dépôt refusé

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		15-14114-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-03-31		81-05-01		81-01-01	85-12-31	6

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Con. de Dir. Ass. de la P.Q. et la Rég. de l'Est de l'Ont. de l'Un. Int. des Ouv. du Vét. pour Dames-Miscella... 333 ouest, rue Chabanel # 307 Montréal, Qué. H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Maggie Higgins Inc 6750 Esplanade Montréal, Qué. H2V 4M1

Unité de négociation

"Skilled cutters, semi-skilled cutters and spreaders, salariées au sens du code du travail."

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Région	06-06	Activité	2450 (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
<i>Monique Proulx</i>	81-05-08

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

DÉPÔT

02317-6

Dépôt N°: **81 05 038**

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10617-02
Date	Signature: 81-03-31	Reception: 81-05-01	97
	Durée: 81-01-01	Du: 83-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Con. de Dis. Ass. de la P.Q. et la Rég. de l'Est de l'Ont. de l'Union Int. des Ouv. du Vêt. pour Dames/Miscellaneous... 333 ouest, rue Chabanel # 307 Montréal, Qué. H2W 2E2	<input type="checkbox"/> Déposant Junior Deb Mfg 333 rue Chabanel ouest Montréal, Qué. H2W 2E2

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du code du travail, à l'exception des expéditeurs, employés de bureau, contremaîtres et contremaîtresses, assistant-contremaîtres et contremaîtresses, mécaniciens, magasiniers messagers et personnel d'entretien."

Région	05-06	Activité	2450 (5)	Affiliation	7
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	----------

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

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: JUNIOR DEB MANUFACTURING INC.
 IL y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Monique Bureau</i>	81-05-08

Pour renseignements

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 02317-6
81 05 035

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

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		K-18319-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-03-31	81-05-01		81-01-01	83-12-31	22

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Cons. du dist. ass. de la Prov. de Qué & Rég. de l'Est de l'Ontario de l'Un. Intern. des ouv. du vêtement pour dames 333 rue Chabanel O., suite 307 Montréal, Qué H2K 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant Les Industries Kidbec Inc 350 rue Louvain Ouest Montréal, Qué H2K 2E8

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des expéditeurs, des dessinateurs, des employés de maintenance et des vendeurs et des employés de bureau."

Région	06-06	Activité	2431 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Magie Proulx</i>	81-05-08

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 02317-6
81 05 037

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

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-10258-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-03-31		81-05-01	31-01-01	83-12-31		5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Con. de Dis. Ass. de la P.Q. et Région de l'Est de l'Ont. de l'Un. Int. des Ouv. du Vêt. pour Dames- Miscellaneous... 333 ouest, rue Chabanel # 307 Montréal, Qué. H2H 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant Barakett Dress Mfg Co 6830 park ave Montréal, Qué. H3H 1R7

Unité de négociation

"Skilled cutters, semi-skilled cutters and spreaders."

Le Commissaire Général du Travail

Région	06-06	Activité	2450 (S)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Marguerite P...</i>	81-05-08

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

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

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 1-17889-01
Date	Signature: 81-05-31	Reception: 81-05-01
Durée	Du: 81-01-01	Au: 83-12-31
		Nombre de salariés régis par la convention collective: 20

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Con. de Dist. Ass. de la P.Q. & la Rég. de l'Est de l'Ont. de l'Union Int. des Ouv. du Vête. pour Dames/Miscellaneous.. 333 ouest, rue Chabanel ste 307 Montréal, Qué. H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant Queenswear (Canada) Ltd 9600 rue Meilleur Montréal, Qué. H2L 2R6

Unité de négociation

"Cutters, pressers, operators, drapers, sample makers, finishers, general hands special hands, special machine operators, examiners, shippers, packers and all other productive employees, but excluding office workers, foremen, assistant foremen, foreladies, assistant foreladies, maintenance workers, mechanics, electricians, watchmen, learners, anyone under sixteen years of age and all such other persons who are exempt in accordance with the Labour Code."

Région	Activité	Affiliation
06-06	2450 (5)	9

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

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'accréditation.

2. Le nom de l'association est différent de celui de l'accréditation.

3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

4. Le nom de l'association n'est pas celui de l'accréditation.

5. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>[Signature]</i>	Date: 81-05-19

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

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

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-15014-01
Date	Signature: 81-03-31 Réception: 81-05-01	Durée	Du: 81-01-01 Au: 83-12-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 65

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Cons. de dist. ass. de la Prov. de Qué & Rég. de l'Est de l'Ontario, Un. Int. des ouvriers du vêtement pour dames... 335 rue Chabanel O., suite 307 Montréal, Qué H2H 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant Encore Inc 4270 rue Jarry Montréal, Qué H1R 1X1

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des expéditeurs, des employés de bureau, des mécaniciens, des ouvriers à domicile, des magasiniers, des messagers, du personnel d'entretien, des assistants contremaîtres et des assistantes-contremaîtresses.

Région	06-06	Activité	2450 (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
<i>Yvonique Perreault</i>	81-05-08

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

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

Certificat accordé Dépôt refusé

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		H-8535-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-03-31		81-05-01		81-01-01	83-12-31	25

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Con. de Dis. Ass. de la P.Q. et la Rég. de l'Est de l'Ont. de L'Union Int. des Ouv. du Vêt. pour Divers/Miscellaneous... 333 ouest, rue Chabouat # 307 Montréal, Qué. H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Marcitta Sportswear Co 4521 rue Clark Montréal, Qué. H2T 2T5

Unité de négociation

Et. visé: 15 ouest, Mont-Royal, Montréal.

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des coupeurs, des receveurs-expéditeurs, des vendeurs, des acheteurs, et des employés de bureau."

Région	Activité	Affiliation
06-06	2450 (5)	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

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: MARCITTA SPORTSWEAR LTD.
Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Yvonique Rousseau</i>	81-05-08

Pour renseignements

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

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

Certificat accordé Dépôt refusé

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	II-16940-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-03-31	81-05-01		81-01-01	83-12-31	45

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Con. de Din. Ass. de la P.Q. à la Rég. de l'Est de l'Ont. de l'Union Int. des Ouv. du Vêt. pour Dames/Miscellaneous... 333 ouest, rue Chabanel ste 307 Montréal, Qué. H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Sandra Children's Wear Ltée 5505 boul. St-Laurent Montréal, Qué. H2T 1R5

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail en excluant: contremaîtres, contremaîtresses, camionneurs, vendeurs, vendeuses, receveurs, expéditeurs, employés de bureau, dessinateurs."

Région	06-06	Activité	2450 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: SANDRA CHILDREN'S WEAR INC.
Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Mouque L...</i>	81-05-08

Pour renseignements

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

CONVENTION COLLECTIVE

entre



* L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS DU VETEMENT POUR ENFANTS DE MONTREAL

et

LE CONSEIL REGIONAL DU QUEBEC ET DE L'EST DE L'ONTARIO

de

L'UNION INTERNATIONALE DES OUVRIERS DU VETEMENT POUR DAMES

COPIE CONFORME

Dossiers Nos.: M-10258-01, M-15014-01, M-10617-02
M-18319 M-8535-03, 14114
M-17093-02, M-16940-01, M-3700-01
M-10502-2

NOUS ATTESTONS QUE CECI EST UNE COPIE CONFORME
Montréal, le 23 avril 1981

Gerald Roy
GÉRALD ROY
Commissaire à l'Assermentation
Tous les Départements du Québec

Gérald Roy, Commissaire à l'Assermentation.

CONVENTION COLLECTIVE

PAR ET ENTRE

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

DE LA PREMIERE PART

ET

LE CONSEIL REGIONAL DU QUEBEC ET DE L'EST DE L'ONTARIO de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, étant une association volontaire et non-constituée en corporation ci-après appelée "L'UNION" et agissant pour ses membres par l'entremise de ses officiers dans leurs qualités respectives,

DE LA DEUXIEME PART.

EN FOI DE QUOI :

E X P O S E S

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

ET ATTENDU QUE les parties en présence sont désireuses de promouvoir le principe de la négociation collective, éviter les conflits industriels et régler les relations entre les Employeurs et les employés de l'industrie régis par la présente convention, pour une nouvelle période, selon les modalités définies ci-après;

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

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

1 - DEFINITION DE L'INDUSTRIE

1.01 L'industrie de la confection ou production pour les enfants, 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 de la taille nouveau née allant jusqu'à la taille 14X selon les grandeurs établies par le Standard Canadien, et fabriqué dans tous genre de tissu s'adaptant à ce qui précède.

2- MANDATS DE L'UNION ET DE L'ASSOCIATION

2.01 L'association et les Employeurs reconnaissent et acceptent l'Union comme mandataire et représentante des membres de l'Union, et également l'Union et ses membres reconnaissent et acceptent l'Association comme mandataire et représentante des membres de l'Association.

2.02 L'Union et l'Association et leurs membres respectifs conviennent de respecter et observer respectivement et 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.

3 - ATELIER SYNDICAL

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

3.02 Tous les manufacturiers, membres de l'Association s'engagent à maintenir un atelier syndical dans leurs propres établissements et dans tout établissement auquel ils seraient reliés ou associés, ou avec lequel ils seraient entrés en société, ou dont ils seraient devenus actionnaires, directeurs ou autres, 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 les Employeurs et employés. Cependant, si un membre de l'Association n'a que le département de coupe dûment accrédité avec le syndicat, ce membre ne sera pas obligé de maintenir un atelier syndical dans les autres départements à moins d'un commun accord entre le membre et l'Union et que cette dernière soit certifiée comme syndicat négociateur pour les autres départements.

4 - RETENUE DES COTISATIONS

4.01 Chaque Employeur doit déduire une somme d'argent équivalente aux cotisations et taxes de l'Union de la paie de chaque employé couvert par la présente convention collective et faire parvenir cette somme au bureau de l'Union chaque mois, au plus tard le 10^{ème} jour dudit mois.

4.02 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.

4.03 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 de l'Union, n'affectera pas le droit de l'Union d'être payée en priorité absolue.

4.04 Dans le cas d'un employé non-syndiqué les déductions syndicales commenceront à partir de la deuxième semaine de travail du dit employé.

5 - DEFINITION DE L'ATELIER SYNDICAL

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

6 - EMPLOIS ET PLACEMENTS

6.01 Sauf pour les cas prévus ailleurs chacun des Employeurs n'emploiera et ne gardera à son emploi que des membres en règle de l'Union et en cas de besoin de main-d'oeuvre il fera sa demande auprès du syndicat.

L'Union enverra ses membres chez l'Employeur selon sa demande et tous les employés qui se présentent chez l'Employeur avec une carte de travail avant 13 heures auront le droit de terminer la journée régulière de travail.

6.02 S'il était impossible à l'Union de fournir la main-d'oeuvre requise par n'importe lequel des Employeurs, 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.

7 - DEFINITION DE MEMBRE DE L'UNION

7.01 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 ou dans le département de coupe, qui, étant membre de l'Union ou de l'unité locale, n'a pas d'arrérage 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.

8 - CARTES DE TRAVAIL

8.01 Aucun nouveau travailleur dans une usine ou dans le département de coupe ne sera embauché par un 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 de l'article 6.01 et 6.02.

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

9 - TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

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

9.02 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.

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

9.04 Lorsque l'Employeur est une corporation, les dispositions du présent article s'appliquent aux actionnaires de ladite corporation.

9.05 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.

10 - DISCRIMINATION PAR LES EMPLOYEURS

10.01 Aucune discrimination de quelque sorte que ce soit ne doit être faite ou permise par l'Association ou par tout Employeur membre de l'Association, ou signataire de la présente convention collective, contre tout employé d'une usine ou dans le département de coupe de tel employeur, ou contre tout membre 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.

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

11 - PERIODES D'ESSAI

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

12 - PRESIDENT D'ATELIER ET COMITE DES GRIEFS

12.01 Les employés d'un 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 employés en l'absence de l'agent d'affaires de l'Union. Le Comité des Grieffs consistera d'un maximum de trois (3) personnes, en excluant le président d'atelier et n'aura pas le droit de changer ou d'amender la convention collective.

13 - CLAUSE GENERALE POUR LE TRAVAIL PAR SECTION

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

14 - HEURES DE TRAVAIL POUR LES GRANDEURS DE
7 A 14X

14.01 La semaine régulière de travail consistera en trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement de 8:00 a.m. à 4:00 p.m., avec un répit d'une heure pour le diner soit de 12h (midi) à 1h p.m.

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

14.03 Le taux de rémunération pour le temps supplémentaire est payable à tout employé sur une base quotidienne après la journée normale de travail de sept (7) heures.

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

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

- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

14.07 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.

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

- TEMPS ET DEMI POUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

14.09 Tout temps supplémentaire exécuté après 4:00 p.m. devra être payé à raison du taux majoré de moitié pourvu que l'employé ait travaillé la journée régulière de sept heures.

14.10 Sans préjudice à ce qui précède, tout temps supplémentaire exécuté entre 5:00 p.m., et 6:00 p.m. devra être payé à raison de temps et demi. Aucun travail ne sera exécuté après 6:00 p.m.

14.11 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.

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

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

Du lundi au jeudi inclusivement de 8:00 a.m. à 5:00 p.m.
vendredi de 8:00 a.m. à 4:00 p.m.

avec un répit d'une (1) heure pour le diner soit de 12:00 midi à 1:00 p.m..

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

15.03 Le taux de rémunération pour le temps supplémentaire est payable à tout employé sur une base quotidienne après la journée normale de huit (8) heures.

15.04 En aucun cas sera-t-il permis de travailler le samedi ou le dimanche, sauf sur une base volontaire le samedi de 8:00 a.m. à 12:00 midi, et sera rémunéré sur la base d'une fois et demie le taux horaire régulier.

- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

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

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

- TEMPS ET DEMI POUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

15.08 Tout temps supplémentaire exécuté après 5:00 p.m. devra être payé à raison du taux majoré de moitié pourvu que l'employé ait travaillé la journée régulière de huit heures.

15.09 Sans préjudice à ce qui précède, tout temps supplémentaire exécuté entre 6:00 p.m. et 7:00 p.m. devra être payé à raison de temps et demi. Aucun travail ne sera exécuté après 7:00 p.m.

15.10 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.

16 - HORLOGE POINCONNEUSE

16.01 Chaque 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.

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

17 - CONFLITS ENTRE L'UNION ET LES EMPLOYEURS

17.01 En cas de toute plainte ou de tout grief ou différend entre l'Union ou ses membres et l'Association ou un ou tous ses membres employeurs, ledit conflit doit être soumis au Président Impartial pour arbitrage en conformité avec les dispositions des articles 17.03, 18.01 et 18.02 de la présente convention collective après un délai de quarante-huit(48) heures de l'avis signifié par lettre par l'une des parties à l'autre partie.

17.02 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.

18 - ARBITRE OU PRESIDENT IMPARTIAL

18.01 Les parties aux présentes désignent et engagent le Sénateur H. Carl Goldenberg, Q.C. O.B.E., Madame Louise Boucher-Mackay et 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.

18.02 Ces arbitres ou présidents impartiaux sont engagés pour la durée de la présente convention.

18.03 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'Association soumettront toutes ces plaintes, conflits et griefs à l'Arbitre ou Président Impartial en deça de quarante-huit (48) heures après réception d'une demande à cet effet, faite par écrit par l'Association ou l'Union. Ledit Arbitre ou Président Impartial devra entièrement entendre, étudier et finalement disposer de toutes ces plaintes, conflits ou griefs.

18.04 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.

18.05 La décision ou le jugement dudit Arbitre ou Président Impartial sera final, exécutoire, observé et exécuté par les parties et par l'Union et les Employeurs. 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. Chacune des parties a le droit d'obtenir une copie certifiée de la décision. Tous les frais d'arbitrage et la rémunération de l'Arbitre ou Président Impartial doivent être assumés à parts égales par l'Union et les Employeurs.

18.06 La décision dudit Arbitre ou Président Impartial doit être rendue dans un délai de cinq (5) jours après l'audition, mais ce délai peut être prolongé par des délais supplémentaires de cinq (5) jours chaque fois avec le consentement commun des parties en présence..

19 - TRAVAILLEUR NON-TENU D'ATTENDRE

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

19.02 Sans préjudice à ce qui précède, les opératrices qui sont obligés d'attendre pour travailler à cause d'un bris de machine ou autre et qui ne refusent pas un autre travail qui leur est assigné, seront payés pour tel autre travail ou pour leur perte de temps, quand aucun autre travail n'est disponible, pour compléter le restant de l'avant-midi ou de l'après-midi, selon le cas. Le paiement pour 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 tel que prévu dans la clause 42.11.

20 - APPEL AU TRAVAIL

20.01 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 tel que prévu par la section 42.11

21 - AVIS DE SEPARATION D'EMPLOI

21.01 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 26.01 de la présente convention collective.

22 - MISE-A-PIED

22.01 Les parties conviennent qu'une mise-à-pied due à un manque d'ouvrage 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.

23 - AUCUN CONTRAT INDIVIDUEL

23.01 Aucun employeur ne signera une convention de travail individuelle avec un employé couvert par la présente convention collective ni n'exigera ou n'acceptera un dépôt ou autre garantie d'un employé, ni ne conclura semblable entente avec un employé 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 de préavis.

24 - REPARTITION DU TRAVAIL

24.01 En périodes de relâche, lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travail pour tous les employés à l'usine, le travail disponible doit être réparti aussi également que possible, entre tous les employés par section qui possèdent les qualifications et l'habileté pour exécuter le travail demandé. Cette clause est sujette aux clauses 55.01, 55.02 et 55.03.

25 - VISITES AUX EMPLOYEURS

25.01 Un agent d'affaires ou officier rémunéré de l'Union aura en tout temps raisonnable le droit de visiter l'atelier de chaque Employeur dans le but d'étudier toute plainte, condition ou autre question précise découlant ou ayant trait à la 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 individuel devront collaborer de façon à permettre de faire enquête sur toute semblable question, pour qu'elle soit réglée de façon aussi satisfaisante et rapide que possible, mais de façon à ne pas déranger les affaires de l'Employeur.

25.02 Un comptable agréé représentant le syndicat aura accès au bureau de l'Employeur pendant les heures de travail afin d'examiner les livres et les rapports nécessaires pour s'assurer que la présente convention collective est respectée en ce qui concerne les bordereaux de paie de la manufacture, les taux à la pièce, rapport de production de la manufacture et production par les contracteurs. Un avis préalable de la visite du comptable agréé du syndicat au bureau de l'Employeur sera donné à l'Association quand le syndicat poursuivra une plainte et l'Association aura le droit à ce que son représentant désigné accompagne le comptable du syndicat lors d'une telle visite, mais cette procédure ne retardera pas la visite du comptable du syndicat pas plus d'une (1) journée.

26 - DROIT DE CONGEDIEMENT

26.01 Tout 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 de l'Association, et cette plainte sera étudiée pour décision et sera entendue dans les cinq (5) jours ouvrables par l'Arbitre ou Président Impartial, en conformité avec les dispositions de la présente convention collective à moins que la plainte ne soit réglée à l'amiable entre l'Employeur et l'Union.

27 - AUCUN ARRET DE TRAVAIL

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

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

28.01 Quand un employeur est en défaut de remettre les paiements aux Fonds de Bien-Etre ou en défaut de transmettre les cotisations et taxes syndicales tel que mentionné ici, l'Union peut alors l'appeler en arbitrage. Si l'Employeur ne respecte pas la décision de l'Arbitre en deça de soixante-douze (72) heures de la dite décision, l'Union pourra, nonobstant la section 27.01 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 durant ledit arrêt de travail.

29 - ADHESION DES MEMBRES DE L'ASSOCIATION

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

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

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

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

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

31 - DEBUTANTS ET APPRENTIS GRANDEURS DE 7 A 14X

31.01 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.

31.02 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.

31.03 Afin d'aider l'industrie dans son programme d'apprentissage, le salaire de base pour tous les débutants est et sera le taux de salaire minimum de la Province de Québec.

32- MINIMUM HORAIRES POUR LES DEBUTANTS ET LES APPRENTIS GRANDEURS DE 7 A 14X

32.01 A compter de Janvier 1981

	Débutants premiers 2 mois	Après 2 mois	Après 5 mois	Après 7 mois	Après 9 mois	Après 10 mois	Après 13 mois	Après 17 mois
Coupeur	\$3.65	\$3.90	\$4.54	\$5.18	\$5.82	\$6.47	\$7.11	\$7.75
Presseur	3.65	3.90	4.47	5.04	5.61	6.18	6.75	
Ass't Presseur	3.65	3.90	4.73	5.55				
Opérateur	3.65	3.90	4.19	4.48	4.77	5.06	5.35	
Opérateur de travail à section	3.65	3.90	4.26	4.63	4.99	5.35		
Opérateur de machine spéciale	3.65	3.90	4.20	4.50	4.80	5.10		
Finisseur	3.65	3.90	4.32	4.73	5.15			
Séparateur	3.65	3.90	4.44	4.97				
Examineur	3.65	3.90	4.44	4.97				
Main-d'oeuvre générale	3.65	3.90	4.86					

32.02 A compter du 1er août 1981

	Débutants premiers 2 mois	Après 2 mois	Après 5 mois	Après 7 mois	Après 9 mois	Après 10 mois	Après 13 mois	Après 17 mois
Coupeur	3.65	3.90	4.59	5.29	6.00	6.67	7.37	8.06
Presseur	3.65	3.90	4.52	5.15	5.77	6.40	7.02	
Ass't Presseur	3.65	3.90	4.84	5.77				
Opérateur	3.65	3.90	4.23	4.56	4.90	5.23	5.56	
Opérateur de travail à section	3.65	3.90	4.32	4.73	5.15	5.56		
Opérateur de machine spéciale	3.65	3.90	4.25	4.60	4.95	5.30		
Finisseur	3.65	3.90	4.39	4.87	5.36			
Séparateur	3.65	3.90	4.54	5.17				
Examineur	3.65	3.90	4.54	5.17				
Main d'Oeuvre générale	3.65	3.90	5.05					

32.03 A compter du 1er août 1982

	Débutants premiers 2 mois	Après 2 mois	Après 5 mois	Après 7 mois	Après 9 mois	Après 10 mois	Après 13 mois	Après 17 mois
Coupeur	3.65	3.90	4.65	5.39	6.14	6.89	7.63	8.38
Presseur	3.65	3.90	4.58	5.26	5.94	6.62	7.30	
Ass't Presseur	3.65	3.90	4.95	6.00				
Opérateur	3.65	3.90	4.28	4.65	5.03	5.40	5.78	
Opérateur de travail à section	3.65	3.90	4.37	4.84	5.31	5.78		
Opérateur de machine spéciale	3.65	3.90	4.30	4.71	5.11	5.51		
Finisseur	3.65	3.90	4.46	5.01	5.57			
Séparateur	3.65	3.90	4.64	5.38				
Examineur	3.65	3.90	4.64	5.38				
Main d'Oeuvre générale	3.65	3.90	5.25					

33 - DEFINITION DES METIERS

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

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

33.03 VETEMENT COMPLET AJUSTE A LA MODE : vêtement qui est tricoté pour ajuster le contour du corps et qui ne réclame aucune coupe pour l'assemblage, sauf des fentes.

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

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

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

33.07 EXAMINATEUR : employé qui inspecte les vêtements finis pour découvrir tout défaut.

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

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

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

33.11 FAISEUR D'ECHANTILLONS : employé qui exécute n'importe laquelle des opérations du métier d'opératrice dans l'assemblage des échantillons.

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

33.12 OPERATEUR DE TRAVAIL A SECTION : employé qui exécute avec l'aide d'une machine à coudre ou toute machine spéciale une ou plus des opérations qui ensemble forment la couture d'un vêtement au complet.

33.13 PRESSEUR : employé qui exécute le travail de presseage d'un vêtement cousu, de différente manière, soit avec le fer, la machine ou avec toute sorte d'équipement.

33.14 DRAPEUR : employé qui fait le drapage en préparation du travail pour les finisseurs.

33.15 SEPARATEUR : employé qui effectivement sépare et/ou met en paquets les différentes parties du vêtement lesquelles sont coupées par les coupeurs.

34 - ECHELLES MINIMUM DE SALAIRES- POUR LES GRANDEURS DE 7 A 14

34.01 Les échelles minimums de salaires qui suivent s'appliqueront aux employés énumérés ci-après:

	<u>A COMPTER DU</u> <u>5 janvier 1981</u>	<u>A COMPTER DU</u> <u>I août 1981</u>	<u>A COMPTER DU</u> <u>I août 1982</u>
Coupeurs-Compétents	\$8.04	\$8.36	\$8.69
Coupeurs semi-compétents	\$7.75	\$8.06	8.38
Presseurs	6.75	7.02	7.30
Assistants presseurs	5.55	5.77	6.00
Opérateurs	5.35	5.56	5.78 ✓
Faiseurs d'échantillons	5.35	5.56	5.78
Drapeurs	5.25	5.46	5.68
Op. de machines spéciales	5.10	5.30	5.51
Finisseurs	5.15	5.36	5.57
Séparateurs	4.97	5.17	5.38
Examineurs	4.97	5.17	5.38
Main d'oeuvre générale	4.86	5.05	5.25

34.02 Aucun prix pour le travail à la pièce ne peut être établi qui ne correspond pas aux taux minimums de salaires susmentionnés.

35 - AUGMENTATIONS DES SALAIRES

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

- A compter du 1er lundi de janvier 1981 - 8% en plus du taux individuel de salaire de chaque employé;
- A compter du 1er lundi d'août 1981 - 8% en plus du taux individuel de salaire de chaque employé;
- A compter du 1er lundi d'août 1982 - 8% en plus du taux individuel de salaire de chaque employé;

35.02 Les parties coopèrent à part entière pour incorporer ces augmentations entièrement et équitablement au total des gains de tous les membres syndiqués.

35.03 Nonobstant tout ce que renferme la présente convention collective, tous les employés qui travaillent à la pièce et ayant complété leur apprentissage dans l'industrie et qui ont atteint les minima des métiers ne seront pas privés de leurs augmentations ci-haut mentionnées.

35.04 Les apprentis, rémunérés selon les échelles établies pour les apprentis contenus ci-dedans ne doivent pas être privés des augmentations contractuelles appropriées.

36 - COMITE D'ETUDE POUR INCORPORER LES BONIS AUX TAUX

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

37 - SALAIRES MINIMUMS \$0.25 SUPERIEURS AUX MINIMUMS LEGAUX

37.01 Nonobstant les dispositions de la présente convention toutes les échelles et les taux minima payables aux employés de métier et apprentis aux termes de la présente convention doivent être d'au moins vingt-cinq (\$0.25) supérieurs à ceux prévus par la Loi du Salaire Minimum ou toute autre loi analogue qui la remplace.

38 - INTERDICTION DE REDUIRE LES SALAIRES ET TAUX

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

39 - AFFECTATION A UN AUTRE TRAVAIL

39.01 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 au taux applicable de l'échelle minimum de salaire pour ce travail comme requis par cette convention.

40 - JOUR DE PAIE

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

41 - CONGES

41.01 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 Reine
 Fête du Québec
 Fête de la Confédération
 Fête du Travail
 Fête de l'Action de Grâce
 Noël

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

42 - CONGES PAYES

42.01 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 fixée par proclamation).
 Fête du Québec
 Fête de la Confédération
 Fête du Travail
 Fête de l'Action de Grâce
 Noël

que ces fêtes tombent ou non sur un jour ouvrable.

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

 lors d'une élection générale Fédérale
 lors d'une élection générale Provinciale

sauf si la journée d'élection tombe un dimanche.

42.03 Par le consentement mutuel de l'Union et de l'Association 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.

42.04 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.

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

42.06 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 un desdits congés tombe, ne pourra toucher que quatre-vingt pourcent (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 pourcent (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 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.

42.07 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.

42.08 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.

42.09 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.

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

42.11 Le taux de paiement des jours de fêtes légales susmentionnées s'établit ainsi :

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

43 - CONGE DE MATERNITE

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

43.02 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.

43.03 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.

43.04 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.

44 - CONGE SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES

44.01 A la demande écrite de l'Union, chaque 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 bénéfices prévus par cette convention pour une période n'excédant pas huit (8) semaines.

45 - CONGE DE DEUIL

45.01 L'Employeur consent 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, enfant, frère ou soeur, pourvu que l'employé perde du temps sur l'horaire régulier d'une journée de travail.

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

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

45.04 A la demande de l'Employeur, l'employé devra fournir la preuve du décès de la personne impliquée.

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

46 - CONGE SANS SOLDE POUR UN SERVICE DANS LES FORCES DE RESERVE CANADIENNES

46.01 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'employé conservera tous ses droits et privilèges prévus dans cette convention collective pour la durée de ce congé.

47 - AJUSTEMENT DU COUT DE LA VIE

47.01 A compter du premier lundi d'août 1981 et du premier lundi d'août 1982 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 dessous de huit pour cent (8%), pendant la période de 12 mois allant du 1er juin au 31 mai de chaque année avec un maximum de 3% par an.

48 - EAU FROIDE

48.01 L'Employeur fournira une machine qui approvisionnera de l'eau froide pour permettre à ses employés l'utilisation de l'eau froide en dehors des toilettes.

49 - AUTOMATION

49.01 En aucun cas un employé ne perdra son emploi à cause de l'automation ou 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.

50 - MAINTIEN OBLIGATOIRE DE FACILITES DE PREMIERS SOINS

50.01 Chaque 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 de commun accord par les représentants de l'Union et de l'Association conformément aux besoins de chaque usine.

50.02 En cas d'accident de travail l'Employeur payera le restant de la journée au cours de laquelle l'accident a eu lieu.

51 - PERIODES DE REPOS SE REFERANT AUX GRANDEURS DE 7 A 14X

51.01 Chaque matin tout travail dans l'usine par les employés régis par le présent contrat doit cesser sans déduction de salaire pour une période de quinze (15) minutes de repos. Cette période de repos sera fixée à un moment convenable vers le milieu de l'avant-midi.

51.02 D'un commun accord entre l'Employeur et ses employés la période de repos de quinze (15) minutes pourra être changé pour deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune étant l'une avant midi et l'autre l'après-midi.

52 - PERIODES DE REPOS SE REFERANT AUX PETITES GRANDEURS ALLANT DE NOUVEAU-NE A 6X

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

53 - LIGNE DE PIQUETAGE

53.01 Il est convenu entre les parties que le refus de traverser une ligne de piquetage légale 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.

53.02 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.

54 - DEMEMAGEMENT DE L'ATELIER

54.01 Advenant le cas qu'un Employeur déciderait de déménager son atelier ou ses ateliers de leur emplacement actuel, un avis de six (6) mois signifié par écrit par courrier enregistré doit être donné à l'Union et à l'Association.

55 - REDUCTION DU PERSONNEL

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

55.02 Il est convenu que s'il devient nécessaire pour un Employeur de réduire le personnel dans sa manufacture ou département de coupe, pour des raisons économiques, l'Association et 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, 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 nouveaux employés ne soient engagés.

55.03 Les intérêts pratiques devront être une considération pour mettre en oeuvre cet article.

56 - PAS DE TRAVAIL OU IL Y A GREVE

56.01 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.

57 - ACCESSOIRES ET GARNITURES

57.01 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-entrepreneurs seulement qui ont des liens contractuels avec l'Union. A la condition que cela soit fait sur une base de concurrence.

58 - ETIQUETTE SYNDICALE

58.01 L'Employeur couvert par la présente convention collective devra à partir du 1er janvier 1982, faire coudre dans chaque vêtement fait par tel Employeur une étiquette syndicale de la grandeur et description indiquées par l'Union.

58.02 Ces étiquettes syndicales seront fournies par le syndicat aux prix suivants :

<u>Prix de vente du vêtement par le manufacturier</u>	<u>Coût des étiquettes</u>
Jusqu'à \$10.50	\$3,50 du 1,000
De \$10.51 à \$16.50	\$5,00 du 1,000
De \$16.51 à \$21.50	\$7,50 du 1,000
De \$21.51 à \$31.50	\$10,00 du 1,000
De \$31.51 à \$37.50	\$14,00 du 1,000
De \$37.51 à \$50.00	\$18,00 du 1,000
Plus de \$50.00	\$25,00 du 1,000

58.03 Les parties conviennent que la méthode de contrôle de l'approvisionnement et de l'application de l'étiquette syndicale ne relèvera que de l'Union, qui aura le droit de vérifier les livres de la production de l'Employeur à cette fin.

58.04 Les parties aux présentes conviennent qu'à partir du 1er janvier 1982, les manufacturiers pourront utiliser l'étiquette syndicale combiné qui pourra décrire aussi le contenu du tissu, la grandeur du vêtement, etc.

Le coût de l'utilisation de cette étiquette sera de \$2.50 du mille à part toute dépense d'imprimerie, frais d'expédition et autre.

59-ATELIER EXTERIEUR ET TRAVAIL FAIT PAR LES CONTRACTEURS

59.01 Aucun travail ne doit être envoyé à des ateliers de l'extérieur ou être donné à des sous-traitants à moins que tous les employés de l'Employeur soient entièrement employés, et nonobstant toute autre disposition contenue dans cette convention collective tout travail normalement exécuté par le département coupe ne sera donné à forfait ou par contrat à moins que l'Employeur donne la possibilité de faire faire toutes les heures supplémentaires prévues par la convention collective et obtienne une permission écrite par le représentant du syndicat de son propre atelier ou le syndicat. Cette permission écrite portera la description du style et la quantité et sera non renouvelable.

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

59.02 Chaque manufacturier ou sous-traitant s'engage à notifier le syndicat par écrit des noms et adresses de chaque contracteur, entrepreneur syndiqué ou toute autre personne à qui du travail est contracté directement ou indirectement ainsi que la date de l'envoi de ce travail, le numéro de style et la quantité ainsi que le montant total payé pour le travail effectué par le contracteur ou entrepreneur. Un tel avis par écrit sera envoyé au bureau du syndicat le 10 du mois suivant. L'Employeur pourra envoyer une copie du rapport mensuel fait au Comité Paritaire et une copie du permis s'il y a lieu.

CAISSE SPECIALE DE BIEN-ETRE U.I.O.V.D.

Subdivision "A" - Vacances

L'Employeur consent de remettre à la Caisse Spéciale de Bien-Etre U.I.O.V.D., huit pour cent (8%) du salaire de tous ses employés couverts par la juridiction de la présente convention collective pour les mois de novembre et décembre 1980. Cette remise doit être effectuée au bureau de la Caisse Spéciale de Bien Etre U.I.O.V.D. pas plus tard que le 28 février 1981.

60.01 A partir de la première semaine complète du mois de janvier 1981, l'Employeur consent de verser à la Caisse Spéciale de Bien Etre U.I.O.V.D. sept et demi pour cent (7½%) au lieu de huit pour cent (8%) de la paye brute hebdomadaire de ses employés couverts par la présente convention collective de travail. Tous ces paiements doivent être remis au bureau de la Caisse Spéciale de Bien-Etre pas plus tard que le 10ème jour du mois suivant.

60.02 De ces fonds les employés membres de l'Union recevront pour l'année 1981, le pourcentage suivant :

- payable pendant le mois de juin 1981 - 4% (quatre pour cent).

de leurs gains allant de la première semaine complète du mois de mai 1980 à la dernière semaine complète d'avril 1981 et aussi deux pour cent (2%) de leurs gains allant de la première semaine complète du mois de novembre 1980 à la dernière semaine complète d'avril 1981.

60.03 Payable en décembre 1981 deux pour cent (2%) du gain annuel allant de la première semaine complète du mois de novembre 1980 à la dernière semaine complète d'octobre 1981. Pour les années 1982 et 1983, les employés membre de l'Union, recevront de la Caisse Spéciale de Bien-Etre U.I.O.V.D. six pour cent (6%) de leur salaire allant de la première semaine du mois de mai de l'année précédente à la dernière semaine complète du mois d'avril de l'année courante. Ce paiement sera effectué par la Caisse Spéciale de Bien-Etre pendant le mois de juin. Tous les employés membre de l'Union recevront de la Caisse Spéciale de Bien-Etre U.I.O.V.D. deux pour cent (2%) de leurs gains de la première semaine du mois de novembre de l'année précédente à la dernière semaine complète du mois d'octobre de l'année courante. Ces paiements seront effectués avant Noël.

60.04 A partir de l'année 1982, tous les employés membres de l'Union qui sont au service de l'Employeur le mois de novembre et qui ont été et sont membres de l'Union pendant les douze dernières années ou plus au mois d'août de chaque année du présent contrat, recevront de la Caisse Spéciale de Bien-Etre un deux pour cent (2%) supplémentaire de leurs gains comme boni de fin d'année qui sera payé avant Noël.

61 - PERIODE DE VACANCES

61.01 Les employeurs fermeront leurs ateliers les deux dernières semaines du mois de juillet de chaque année et aussi pendant une semaine entre Noël et le Jour de l'An. Les employeurs donneront aux employés la possibilité de prendre une troisième semaine de vacances tant que possible et par consentement mutuel.

Subdivision "B" - Bien-Etre

62.02 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 paye brute hebdomadaire de tous les employés couverts par cette convention collective.

62.03 L'Employeur consent de verser dans le Fonds Spécial de Bien-Etre un pour cent (1%) de la feuille de paye 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.

62.04 Effectif le 1er juin 1983, l'Employeur consent de verser dans la Caisse Spéciale de Bien-Etre U.I.O.V.D. un sept huitième de un pour cent ($\frac{7}{8}$ de 1%) additionnel pour un total de un et sept huitième pour cent ($1\frac{7}{8}$ %) de la feuille de paye 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 gardé en fiducie pour les fonds de bien-etre jusqu'à leur réception.

Subdivision "C" - Fonds de Pension

63.01 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.

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

63.03 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 Règlements de ce Fonds.

63.04 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 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 bénéfices suivants :

- 1) Centre Médical
- 2) Bénéfices Maladie
- 3) Bénéfices Préscriptions
- 4) Bénéfices Hospitalisation
- 5) Bénéfices Ambulance
- 6) Bénéfices lunettes
- 7) Bénéfices Dentaires
- 8) Pensions
- 9) Bénéfices Décès

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

64 - CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN ETRE POUR TOUS LES EMPLOYES

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

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

65.01 Tous les montants dû 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 l'Union afin d'obtenir pour les dits employés ces bénéfices de Bien-Etre qui sont prévus par le plan ou les plans de Bien-Etre établis par l'Union conformément à la Constitution et aux Règlements régissant ledit fonds.

65.02 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 la 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.

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

66.01 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 syndicales tel que ci-après mentionné, l'Union 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, l'Union pourra, sans préjudice à tout autre recours disponible en loi, et nonobstant la clause 27, causer des arrêts de travail dans son usine, et l'Employeur devra compenser les ouvriers pour la perte de temps subie pendant lesdits arrêts de travail.

67 - ADHESION A LA CONVENTION COLLECTIVE

67.01 Cette convention 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 ayants-droits conviennent expressement et par écrit avec l'Union qu'il est tenu de respecter tous les termes de ladite convention, le tout s'ajoutant à tous les droits en faveur de l'Union selon le Code du Travail du Québec.

68 - DUREE DE LA CONVENTION

68.01 Cette convention restera en vigueur pour une période de trois (3) ans commençant le 1er janvier 1981 et se terminant le 31 décembre 1983.

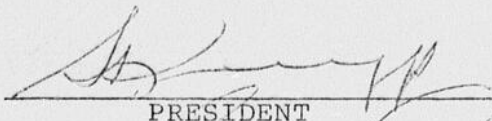
(Le singulier utilisé dans la présente convention collective comprend le pluriel et inversement).

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE LES PRESENTS

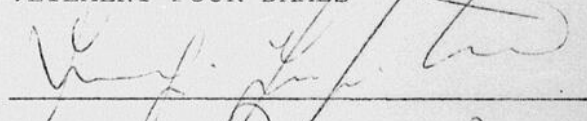
le 31 MARS 1981, en présence des témoins soussignés:

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS
DU VETEMENT POUR ENFANTS DE
MONTREAL

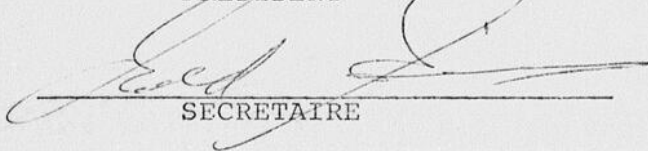
CONSEIL REGIONAL DU QUEBEC ET
DE L'EST DE L'ONTARIO DE L'UNION
INTERNATIONALE DES OUVRIERS DU
VETEMENT POUR DAMES



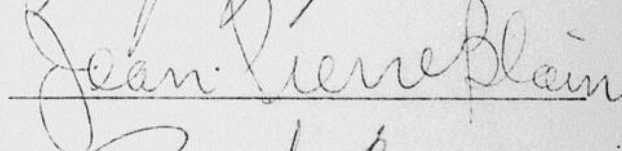
PRESIDENT



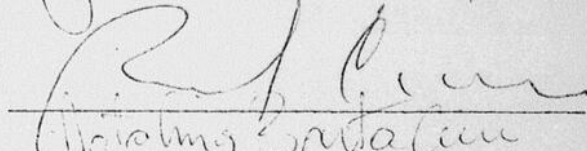
Jean Pierre Plam



SECRETARE



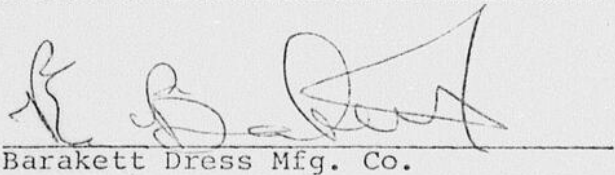
Jean Pierre Plam



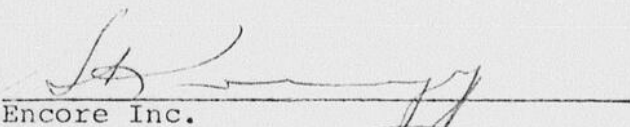
Antoine Sabatier

Nous, les Employeurs soussignés, et chacun de nous consent d'être lié par les termes et conditions qui précèdent, pendant toute la durée de ce contrat comme Employeur de la première part et chacun d'entre nous accepte et approuve par les présentes la signature en notre nom de L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS DU VETEMENT POUR ENFANTS DE MONTREAL et consent d'être lié par celui-ci même si nous ne faisons plus partie de l'Association ci-haut mentionnée.

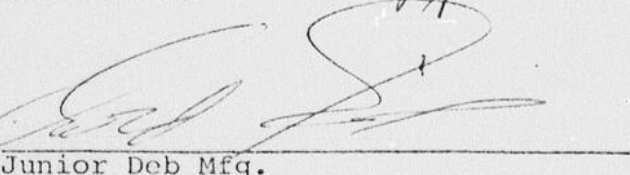
NOM DE LA COMPAGNIE ET SIGNATURES



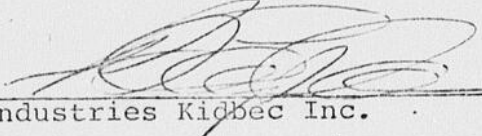
Barakett Dress Mfg. Co.



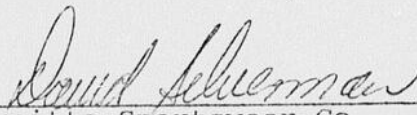
Encore Inc.



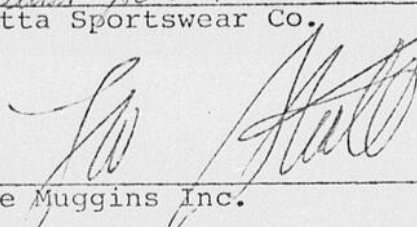
Junior Deb Mfg.



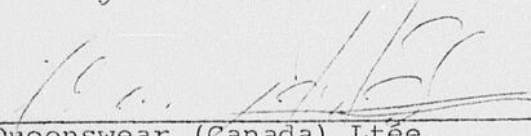
Les Industries Kidbec Inc.



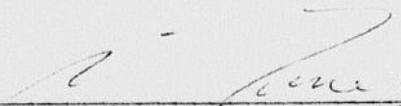
Marcitta Sportswear Co.



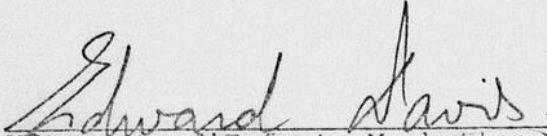
Maggie Muggins Inc.



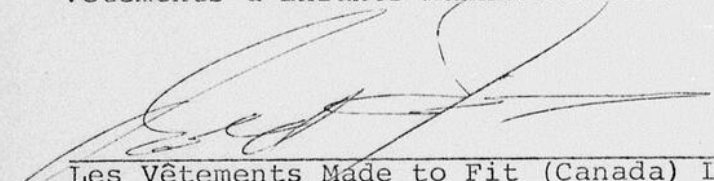
Queenswear (Canada) Ltée.,



Sandra Children's Wear Ltée.,



Vêtements d'Enfants Manhattan Inc.



Les Vêtements Made to Fit (Canada) Ltée.