

NOM

NO

06482-4

C.A.E. 2441 NO.CONV. 64824  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 35  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M10444001  
DATE ENR.850409

"COPIE CONFORME"

Numéro de dossier: M10444

Nombre d'employés couverts

"NOUS ATTESTONS QUE CECI B

MONTREAL, LE 23 JANVIER 19

G. CALCARA

# 80182

Giselle Calcara, Commissaire

Tous les districts judiciaires du Québec

LE CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS  
DE  
L'UNION INTERNATIONALE DES OUVRIERS  
DU VÊTEMENT POUR DAMES (FAT-COI-CTC)  
DIVISION DU CONSEIL RÉGIONAL DU  
QUÉBEC ET DE L'ONTARIO

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 2 0 0 7

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

06482-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10444-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
						35

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Le Conseil Conjoint Québécois de l'Union Internationale des Ouvriers du Vêtement pour Dames (FAT COI CTC) Division du Conseil Régional du Québec et de l'Est de l'Ontario</b> Att: Mme Natalina Bortolini 333 Chabanel O. # 307 Mtl, QC.H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Judy's Lingerie Inc</b> 1001 rue Lenoir Montréal, QC. H4C 2Z6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2441 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voire au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: **CONSEIL REGIONAL DU QUEBEC ET DE L'EST DE L'ONTARIO DE L'UIOVD**. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature: *C. Garette* Date: 85-02-05

Céline Garette/dg

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

RECHERCHE

10444-01

CONVENTION COLLECTIVE



entre

JUDY'S LINGERIE INC.

1001, rue Lenoir

Montréal, Qc

H4C 2Z6

et

LE CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS

DE

L'UNION INTERNATIONALE DES OUVRIERS

DU VÊTEMENT POUR DAMES (FAT-COI-CTC)

DIVISION DU CONSEIL RÉGIONAL DU

QUÉBEC ET DE L'EST DE L'ONTARIO

"COPIE CONFORME"

Numéro de dossier: M10444-01

Nombre d'employés couverts par cette convention collective: 35

"NOUS ATTESTONS QUE CECI EST UNE COPIE CONFORME"

MONTREAL, LE 23 JANVIER 1985

G. CALCARA

# 80182

Giuseppe Calcara, Commissaire à l'assermentation.  
Tous les districts judiciaires du Québec

CONVENTION COLLECTIVE

PAR ET ENTRE

JUDY'S LINGERIE INC.  
de la première part,

ET

LE CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS  
DE L'UNION INTERNATIONALE DES OUVRIERS  
DU VÊTEMENT POUR DAMES (FAT-COI-CTC)  
DIVISION DU CONSEIL RÉGIONAL DU  
QUÉBÉC ET DE L'EST DE L'ONTARIO,  
étant une association volontaire  
et non-constituée en corporation  
ci-après appelée collectivement le  
"SYNDICAT" et agissant pour ses  
membres, par l'entremise de ses  
représentants dans leurs fonctions  
respectives,  
de la deuxième part.

E X P O S É S

ATTENDU QUE les parties en présence sont liées par une convention collective depuis de nombreuses années;

ET ATTENDU QUE les parties désirent promouvoir le principe de la négociation collective, éviter les conflits industriels et régler les relations entre l'employeur 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 PRÉSENTE CONVENTION FAIT FOI QUE LES PARTIES CONVIENNENT ET CONCLUENT CE QUI SUIT:

MANDATS DU SYNDICAT

1. L'employeur reconnaît et accepte le syndicat comme son représentant exclusif et son seul agent de négociation pour tous les employés à la production pendant la durée de la présente convention collective, tel que spécifié dans le certificat de reconnaissance émis par le Ministère du travail du Québec.

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

1-B. L'Employeur reconnaît le syndicat comme étant l'agent et le représentant des employés employés par lui dans la manufacture de sous-vêtements pour dames, en incluant toute autre ligne qu'il pourrait ajouter de temps en temps et s'engage pendant la durée de la présente convention collective à maintenir un atelier syndical où il n'emploiera que seulement des membres en règle de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, conformément aux articles 2 et 5 ci-après mentionnés.

NOMBRES DU SYNDICAT

2. Sauf dans les cas prévus ailleurs dans la présente convention collective, l'employeur n'engagera à son service et ne gardera à son emploi que des membres en règle du syndicat.

2-A. S'il était impossible au syndicat de fournir la main-d'oeuvre requise par l'Employeur, alors dans ce cas, les parties conviennent de régler la situation en permettant l'embauche de main-d'oeuvre non 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 quatre semaines, ce travailleur temporaire doit devenir membre en règle du syndicat s'il est acceptable au syndicat, ou autrement, demeurer employé temporaire, sans faire partie de l'effectif régulier de l'atelier.

## DÉFINITION DE MEMBRE DU SYNDICAT

3. Aux fins de la présente convention collective, un membre e. 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'arréragé 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 du syndicat.

## DISCRIMINATION PAR L'EMPLOYEUR

4. Aucune discrimination de quelque sorte que ce soit ne doit être faite ou permise par l'employeur contre tout employé dans l'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 d'une grève particulière, ou à l'égard du syndicalisme ou autre raison.

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

## PÉRIODE D'ESSAI

5. Tous les nouveaux employés du syndicat, engagés après l'entrée en vigueur de la présente convention, seront après une période d'essai de quatre 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 la dite convention.

## DROIT DE CONGÉDIEMENT

6. L'employeur peut congédier tout employé, ou employés, pour tout motif bon et suffisant ou pour tout événement fortuit. 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'Union, qui soumettra le cas à l'employeur et elle sera étudiée pour décision et sera entendue dans les quarante-huit (48) heures par l'arbitre ou président impartial, en conformité des dispositions de la présente convention collective à moins que la plainte ne soit réglée à l'amiable entre l'employeur et le syndicat.

## PRÉSIDENT D'ATELIER ET COMITÉ DES GRIEFS

7. Les employés dans l'atelier, doivent lors d'une assemblée régulière convoquée à la demande du syndicat, mais en dehors des heures régulières de travail, élire un Président d'Atelier et un comité des griefs qui s'occupera de tous les problèmes qui pourraient surgir entre l'employeur et les employés en l'absence d'un permanent syndical.

## CONFLIT ENTRE LE SYNDICAT ET L'EMPLOYEUR

8. 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 une décision arbitrale conformément aux dispositions contenues dans l'article 9 de la présente convention collective, après un délai de cinq (5) jours de l'avis signifié par lettre par l'une des parties à l'autre.

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

## ARBITRE OU PRÉSIDENT IMPARTIAL

9. Les parties aux présentes nomment et engagent comme arbitre ou président impartial, selon la présente convention collective, les personnes suivantes; Le sénateur H. Carl Goldenberg, Q.C. O.E.B. Me. Louise Boucher-Mackay et Monsieur Abe Madras.

9-A. La partie lésée desiruse de soumettre son grief à l'arbitrage, pourra désigner n'importe quel membre du groupe ci-dessus mentionné comme arbitre pour la soumission des griefs à l'arbitrage et pour la décision qui suivra.

9-B. Afin d'étudier et régler rapidement toutes plaintes, différends et griefs découlant de la convention collective ou relatifs à l'emploi de tout employé, ou employés dans l'usine, le syndicat et l'employeur soumettront toutes ces plaintes, conflits et griefs à l'Arbitre ou Président Impartial dans les quarante-huit (48) heures après 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 régler toutes ces plaintes, ces conflits ou griefs.

9-C. Ledit arbitre ou président impartial aura le 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, selon sa discrétion.

9-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 pas 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.

9-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 les délais supplémentaires de deux (2) jours chaque fois avec le consentement commun des parties en présence.

## TRAVAILLEURS NON TENUS D'ATTENDRE

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

## AVIS DE SÉPARATION D'EMPLOI

11. Un employé qui a trois (3) mois ou plus de service continué avec le même employeur a le droit à un préavis par écrit avant d'être renvoyé.

11-A. Ce préavis sera:

- une année de service consécutif - une semaine de préavis;
- de un à cinq ans de service consécutif - deux semaines de préavis;
- de cinq à dix ans de service consécutif - quatre semaines de préavis;
- de dix ans ou plus de service consécutif - huit semaines de préavis.

AUCUN CONTRAT INDIVIDUEL

12. L'employeur ne signera aucune convention de travail individuelle avec un employé couvert par la présente convention collective ni n'exigera ou n'acceptera un dépôt ou autre garantie d'un employé, ni ne conclura semblable entente avec un employé particulier qui garantirait toute durée d'emploi, sauf que l'employeur aura le droit de retenir au plus trois (3) jours de salaire comme garantie d'avis.

VISITES À L'EMPLOYEUR

13. Un permanent syndical ou officier rémunéré du syndicat, dûment autorisé, aura en tout temps raisonnable le droit de visiter le bureau et l'usine de l'employeur dans le but d'étudier toute plainte, condition ou autre question précise découlant ou ayant trait à la présente convention collective ou à son exécution, ou aux rapports entre les parties à la convention collective, et ces représentants du syndicat et 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.

FEUILLES DE PAYE

14. L'Employeur remettra au bureau du syndicat et pas plus tard que le vingtième jour du mois une copie de la feuille de paye du mois précédent, qui montrera les heures et la paye de chaque employé dans l'unité de négociation. L'employeur fournira également au syndicat, sur demande, le système employé pour l'établissement des salaires et des taux à la pièce.

HEURES DE TRAVAIL

15. La semaine de travail consistera en 39h50 (trente neuf heures et cinquante minutes), réparties en cinq (5) jours ouvrables, comme suit:

Du lundi au jeudi inclusivement de 8h00 à 17h00  
le vendredi de 8h00 à 16h00

avec un répit de 50 minutes pour le dîner soit de 11h45 à 12h35.

15-A. Tel que convenu par les parties pendant les négociations, les employés membres du syndicat, pourront changer la semaine de travail de la façon suivante:

Du lundi au jeudi inclusivement de 8h00 à 16h35  
le vendredi de 8h00 à 16 heures

avec un répit de 30 minutes pour le dîner.

15-B. Tout travail exécuté en dehors des heures ci-dessus mentionnées sera considéré comme temps supplémentaire.

500  
5/16  
83

15-C. Sauf en cas d'urgence, les employés auront le droit d'utiliser le téléphone pendant les périodes du dîner et de repos.

#### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16. Un total ne dépassant 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.

16-A. Tout travail supplémentaire exécuté entre 17 heures et 19 heures en plus des heures régulières de travail sera rémunéré sur la base d'une fois et demie le taux horaire régulier.

16-B. Toute perte de temps subie par un employé à cause d'incapacité par suite de maladie ou résultant d'une mise-à-pied ou d'une période de relâche ou de tout congé légal ou religieux devra être ajouté au temps travaillé pour le calcul de la journée régulière.

16-C. Nonobstant tout ce que renferme la présente convention collective stipulant le contraire, tout travail supplémentaire exécuté le samedi entre 8 heures et 12 heures (midi) sera rémunéré sur la base d'une fois et demie le taux horaire régulier.

16-D. Tout travail exécuté le samedi après 12 heures (midi) et le dimanche est interdit.

#### HORLOGE DE POINTAGE

17. L'Employeur convient d'installer une horloge de pointage, et s'engage à voir à ce que chaque employé entre correctement ses heures de travail sur sa fiche de pointage.

17-A. Aucun employé n'aura le droit de poinçonner la carte d'une autre employé.

17-B. Lorsqu'un employé sera en retard au travail, il ne sera déduit de sa paye que le montant équivalant du temps exact de son retard.

17-C. Les employés commenceront et termineront leur travail tel que décrit dans l'article 15.

#### PÉRIODES DE REPOS

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

19. En périodes de relâche, lorsqu'il y a temporairement pas assez de travail pour tous les employés de l'atelier, le travail disponible doit être réparti, aussi également que possible, entre tous les employés de la même section.

19-A. La répartition du travail se fera à n'importe quel moment et de la meilleure façon possible.

19-B. Le contremaître traitera les employés avec respect et il devra s'attendre à recevoir le même traitement.

#### ATELIER EXTÉRIEUR

20. Nul travail ne doit être envoyé à des ateliers extérieurs à moins que tous les travailleurs de l'atelier travaillent à temps plein.

## RÉDUCTION DU PERSONNEL

21. Il est convenu que s'il devient nécessaire pour l'employeur de réduire le personnel dans sa manufacture pour des raisons économiques, le syndicat et l'employeur devront consentir mutuellement à une telle réduction du personnel et aux conditions applicables à cela en se basant sur l'ancienneté dans une section, opération et/ou département. Si après une telle réduction du personnel l'employeur doit rétablir la main-d'oeuvre, les employés congédiés devront être rappelés avant que tous autres nouveaux employés ne soient engagés.

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

21-A. Dans le cas où un employé est rappelé au travail, et il ne se présente pas dans les trois (3) jours qui suivent la convocation, il sera considéré comme ne faisant plus partie de l'effectif régulier de la compagnie.

## PERTE DE TEMPS

22. Le travailleur sera recompensé pour la perte de temps qu'il a subi à cause d'un bris de machine prolongé.

## AFFECTATION À UN AUTRE TRAVAIL

23. Un employé à qui l'on demande de faire un travail autre que son travail régulier lorsque son travail régulier n'est pas disponible, recevra pour cet autre travail la moyenne horaire de son travail régulier qu'il a fait pendant le dernier trimestre de travail, avant le changement, ou il sera payé selon ce qu'il a gagné dans le nouveau travail, dépendant de celui qui est le plus élevé.

## APPEL AU TRAVAIL

24. Les ouvriers qui sont requis de se présenter au travail devront pouvoir travailler une demi-journée sans interruption ou être payés pour cette demi-journée, sauf lorsque des urgences surviennent qui ne dépendent pas du contrôle de l'employeur.

## DÉMÉNAGEMENT D'UN ATELIER

25. Advenant le cas où l'employeur déciderait de déménager son atelier de l'île de Montréal, un avis de trois (3) mois signifié par courrier recommandée doit être donné au syndicat.

## PAS DE TRAVAIL À FORFAIT OU DE TRAVAIL PAR SOUS-ENTREPRENEURS À L'ATELIER

26. Aucun travail d'entrepreneur ou de sous-entrepreneur ne sera permis dans l'atelier, sauf si un contrat général est donné pour tout le travail, et dans ce cas, le manufacturier doit assumer la responsabilité de l'observance des termes et conditions de la présente convention collective.

## AUCUN TRAVAIL DE COUPE DONNÉ A FORFAIT

27. Nul classement des grandeurs, fabrication des patrons, coupe ou hachage, ni étendage ou empilage des matériels ou autre travail fait ordinairement dans un département de coupe ne sera accompli à forfait par un entrepreneur ou un sous-entrepreneur.

## AUTOMATISATION

28. Les changements attribuables à l'automatisation ou l'acquisition de nouveaux genres de machines affectant les employés de la firme, membre de l'U.I.O.V.D. doivent être discutés entre l'employeur et le syndicat.

28-A. En aucun cas un employé ne perdra son emploi à cause de l'automatisation ou de l'acquisition de nouvelle machinerie. Si un nouveau apprentissage est nécessaire pour ce genre de travail ou tout autre travail, les gains dudit employé seront maintenus pendant la période d'apprentissage.

28-B. Dans le cas de désaccord sur la solution des problèmes se référant à l'automatisation ou à l'adoption de nouveaux genres de machines qui pourraient avoir lieu, la question sera soumise à un Arbitre Impartial pour une décision.

#### PAS DE TRAVAIL OÙ IL Y A GRÈVE

29. L'employeur ne doit pas donner de travail à un manufacturier ou à un entrepreneur, ni n'accepter de travail d'un manufacturier ou distributeur contre qui le syndicat fait une grève.

#### LIGNE DE PIQUETAGE

30. 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 ni des membres du syndicat.

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

#### SALAIRES MINIMUMS 25 cents SUPÉRIEURS AUX TAUX DE SALAIRES MINIMUMS LÉGAUX

31. Nonobstant les dispositions de la présente convention, toutes les échelles et les taux minima payables aux employés de métier aux termes de la présente convention doivent être d'au moins vingt-cinq cents (25 cents) supérieurs à ceux prévus par la Loi du Salaire Minimum ou toute autre loi analogue qui la remplace, à l'exception des débutants pour qui cette augmentation ne s'applique pas.

#### INTERDICTION DE RÉDUIRE LES SALAIRES ET LES TAUX DE SALAIRE

32. Tous les taux pour le travail à la pièce seront uniformes une fois qu'ils ont été établis. L'employeur n'a pas le droit de réduire les salaires et les taux une fois qu'ils ont été établis pendant la durée de la présente convention collective.

#### MAINTIEN OBLIGATOIRE DE FACILITÉS DE PREMIERS SOINS ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

33. L'employeur visé par la présente convention collective s'engage à fournir des services de premiers soins dans un endroit convenable de l'usine. La nature et l'importance de ces facilités sera déterminé d'un commun accord par les représentants du syndicat et de l'employeur conformément aux besoins de l'usine.

33-A. En cas d'accident survenant au travail, l'employeur paiera le restant de la journée au cours de laquelle l'accident a eu lieu.

#### RETENUE DES COTISATIONS

34. L'Employeur doit, au cours de la première semaine de chaque mois, déduire une somme équivalente aux cotisations et taxes mensuelles de l'Union de la paie brute 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 10<sup>ème</sup> jour du mois suivant.

34-A. Toutes lesdites déductions seront accumulées et gardées en fiducie pour l'Union jusqu'à ce qu'elles soient payées à l'Union. Le défaut par 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, de ses employés, agents, successeurs ou cessionnaires de payer lesdites sommes au syndicat.

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

#### CONGÉS

35. A moins d'avis contraire dans la présente convention collective, aucun travail ne sera permis les jours de fête suivants: le Jour de l'An, le Lendemain du jour de l'An, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, fête de la Reine, tel que proclamé, fête du Québec, jour de la Confédération, la Fête du Travail, l'Action de Grâces, Noël et le jour d'une élection générale fédérale ou provinciale.

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

#### CONGÉS PAYÉS

36. Tous les employés, membres de l'U.I.O.V.D., auront droit aux dix (10) jours de fêtes légales suivants avec rémunération chaque année:

Jour de l'an	Jour de la Confédération
Le lendemain du jour de l'an	Fête du Québec
Vendredi Saint	Fête du Travail
Lundi de Pâques	Action de Grâces
Fête de la Reine (tel que proclamé)	Noël

que ces fêtes tombent ou non sur un jour ouvrable.

36-A. Un congé legal avec rémunération sera accordé le jour d'une élection générale provinciale ou fédérale, que ces jours tombent ou non un jour ouvrable.

36-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 sus-mentionnées.

36-C. Le taux de paiement des jours de fêtes légales susmentionnées s'établir ainsi:

- a) Pour les travailleurs horaires : 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 multipliée par la moyenne horaire du dernier mois.  
Voir Annexe "A"

36-D. Pour avoir droit à un tel congé l'employé doit travailler au moins la journée qui précède le congé ou la journée qui suit, à l'exception faite d'une mise à pied, période de relâche, de maternité ou pour toute autre bonne et raison valable, et en cas d'absence, avec le consentement de l'employeur.

36-E. Dans tous les cas, aucun employé n'aura droit au paiement de ces fêtes légales après une absence de six (6) mois.

## AUGMENTATIONS DES SALAIRES

37. Tous les employés, membres du syndicat recevront les augmentations suivantes en plus de leur taux individuel pour le travail à la pièce:

<u>À compter du 1er août 1983</u>	- 65%
<u>À compter du 1er février 1984</u>	- 70%
<u>À compter du 1er août 1984</u>	- 80%
<u>À compter du 1er février 1985</u>	- 90%
<u>À compter du 1er août 1985</u>	-100%

37-A. Pour le calcul de la feuille de paie, l'employeur prendra le gain total des "tickets" du travail à la pièce auquel il ajoutera le pourcentage ci-haut mentionné, et au total combiné il faudra ajouter 3,38\$ pour chaque heure que l'employé a été présent et a travaillé dans l'atelier.

37-B. Dans le cas de la création d'un nouveau style, les employés après trois (3) jours au maximum devront être rémunérés sur la base du nouveau prix, ou elles recevront leur moyenne horaire.

## EXAMEN DES LIVRES ET DES FEUILLES DE PAIE

38. L'Employeur devra fournir aux représentants du syndicat, s'ils le demandent, les livres et les feuilles de paie ainsi que tout autre document du bureau de l'employeur, pour s'assurer qu'il s'est conformé aux dispositions de la présente convention collective.

## DÉBUTANTS

39. Un débutant est celui qui est employé pour la première fois dans l'industrie pendant trois (3) mois et qui après avoir complété cette période, devient un apprenti.

## CONGÉ DE DEUIL

40. L'Employeur consent d'accorder à tout employé, membre du syndicat trois (3) jours de congé, avec rémunération, lorsqu'un décès survient dans sa famille immédiate:

- a) l'employé devra produire la preuve du décès de la personne impliquée;
- b) le paiement pour un tel congé sera calculé sur la même base qu'un congé payé;
- c) pour avoir droit à ce congé un employé doit travailler dans l'atelier pendant une période minimum de deux (2) mois, ou tel que stipulé dans la loi.
- d) la famille immédiate de l'employé sera: l'époux, l'épouse, le père, la mère, l'enfant, le frère ou la soeur, le beau-père et la belle-mère.
- e) le paiement de ce qui précède ne sera fait que pour le temps perdu pendant les journées régulières de travail.

## RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

41. Cette convention collective liera l'employeur et ses cessionnaires, successeurs et ayant droit, qui devront se conformer fidèlement à ses dispositions. Au cas où il vendrait ou transférerait son entreprise ou son usine, il continuera néanmoins à être responsable et verra de faire respecter les dispositions de cette convention jusqu'à ce que l'acheteur, cessionnaire, successeur ou ayant droit s'engage par écrit que chacun est lié par les dispositions de ce contrat, le tout en plus des autres privilèges qui sont accumulés en faveur du syndicat en vertu du Code du travail du Québec.

## CONGÉ SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES

42. A la demande écrite du syndicat, l'employé couvert par la présence 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 Congrès 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 les autres avantages prévus par cette convention pour une période n'excédant pas huit (8) semaines.

42-A. Lorsqu'un membre du personnel-clef est impliqué, l'Union s'engage à fournir un remplaçant satisfaisant à la demande de l'employeur. Cependant, l'Union ne doit pas demander tel congé sans solde pour plus d'un employé à la fois dans un atelier.

## CONGÉ DE MATERNITÉ

43. Tout employée, membre du syndicat, aura droit à un congé de maternité jusqu'à un maximum de six (6) mois, sans retirer aucune paie et jouira à son retour au travail de tous les droits et privilèges acquis en vertu de la présente convention collective.

## FONDS SPÉCIAL DE BIEN-ÊTRE U.I.O.V.D.

### Section "A" - Vacances Payées

44. L'Employeur consent de continuer à contribuer à toutes les semaines quatre pour cent (4%) de la feuille de paie brute hebdomadaire de tous les employés productifs couverts par cette convention collective de travail aux Fonds des Vacances Payées U.I.O.V.D.

44-A. De ces fonds des employés qui sont des membres en règle du syndicat recevront quatre pour cent (4%) de leurs gains annuels pour des vacances annuelles payées à tous les ans, qui sera basé sur leurs gains individuels du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

44-B. L'employeur remettra cet argent au bureau du syndicat à tous les mois et pas plus tard que le vingtième jour du mois suivant.

44-C. La période des vacances sera établie pendant les mois de juillet et août. La période des vacances sera établie d'un commun accord entre le manufacturier et son président d'atelier ou présidente d'atelier et doit prendre en considération les exigences de l'Employeur.

44-D. Tous les employés dans l'unité de négociation auront droit aux vacances supplémentaires suivantes avec rémunération, qui seront payées directement par l'employeur avant les vacances de Noël, et seront basées sur les gains des douze derniers mois consécutifs - du 1er décembre au 30 novembre - de chaque année de la présente convention collective.

- 2 ans ou plus de service au  
30 novembre: - 1% supplémentaire;
- 4 ans ou plus de service au  
30 novembre: - 2% supplémentaire;
- 7 ans ou plus de service au  
30 novembre: - 3% supplémentaire;
- 10 ans ou plus de service au  
30 novembre: - 4% supplémentaire;
- 20 ans ou plus de service au  
30 novembre: - 5% supplémentaire.

Section "B" Fonds de Santé et de Bien-être

44-E. À compter du 1er janvier 1983, l'employeur consent de verser dans la caisse spéciale de bien-être un et un huitième pour cent (1 1/8%) de la feuille de paie brute hebdomadaire, avant toute déduction de quelque sorte que ce soit, de tous les employés couverts par la présente convention collective au fonds spécial de bien-être de l'U.I.O.V.D. et il remettra cet argent aux fonds de bien-être et pas plus tard que le vingtième (20ème) jour du mois suivant, et cet argent sera gardé en fiducie pour les fonds de bien-être jusqu'à leur réception.

44-F. À compter du 1er décembre 1984, l'employeur consent de verser dans la caisse spéciale de bien-être un demi de un pour cent (1/2 de 1%) supplémentaire, pour un total de un et cinq huitième pour cent (1 5/8%) de la feuille de paie brute hebdomadaire, avant toute déduction de quelque sorte que ce soit, de tous les employés couverts par la présente convention collective au fonds spécial de bien-être de l'U.I.O.V.D., et il remettra cet argent aux fonds de bien-être et pas plus tard que le vingtième (20ème) jour du mois suivant, et cet argent sera gardé en fiducie pour les fonds de bien-être jusqu'à leur réception.

Section "C" Fonds de Pension

44-G. Les parties aux présentes reconnaissent qu'à la suite de leurs diverses conventions collectives de travail depuis plusieurs années, le syndicat a établi le fonds de Retraite de l'industrie de la mode du Québec de l'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 les fonds de Retraite de l'industrie de la mode du Québec de l'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.

44-H. 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 dans les fonds de pension.

44-I. 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 ces paiements conformément à la Constitution et aux règlements de ces fonds.

FONDS DE FIDUCIE

45. Tous les montants dûs à chacun et à tous les fonds de bien-être pourvus par l'employeur qui y contribue ou qui est obligé d'y contribuer seront et devront être considérés comme le fonds de fiducie en tout temps, et il 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 fiduciaires ci-mentionnés, et son défaut de le faire n'affectera en rien la nature de telles contributions comme des fonds de fiducie ou le quantum dû, lequel sera et devra être en tout temps considéré comme des fonds de fiducie pour lesquels 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 aucun façon, affecter les réclamations et les droits dudit fonds des vacances et de bien-être d'être totalement remboursés.

CONTRIBUTIONS AU FONDS DE BIEN-ÊTRE POUR TOUS LES EMPLOYÉS

46. L'Employeur sera obligé d'effectuer des contributions dans les fonds de bien-être ci-dessus mentionnés, pour tous ses employés travaillant dans l'unité de négociation, dès le début de leur emploi.

ARTICLE SPÉCIAL

47. Tout avantage, que ce soit par une rémunération meilleure ou encore des conditions plus favorables qui pourraient présentement exister en faveur des employés travaillant pour l'employeur devront être maintenus en vigueur, nonobstant tout ce que renferme la présente convention collective.

DURÉE DE LA CONVENTION

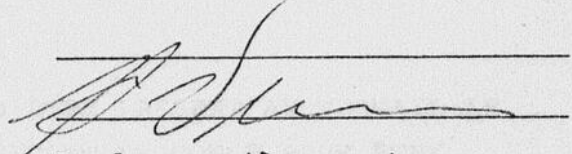
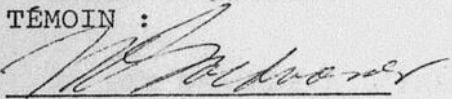
48. La présente convention collective de travail restera en vigueur pour une période de trois (3) ans commençant le 1er janvier 1983 pour expirer le 31 décembre 1985.

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

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LES PRÉSENTES, ce 22 jour de JANVIER 1985, en présence des témoins soussignés.

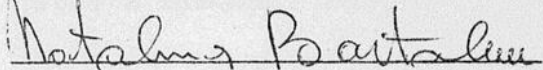
JUDY'S LINGERIE INC.

TÉMOIN :

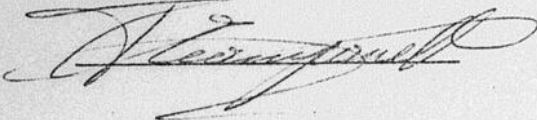


De la première part,

CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS  
DE L'UNION INTERNATIONALE DES  
OUVRIERS DU VÊTEMENT POUR DAMES  
(FAT-COI-CTC) DIVISION DU  
CONSEIL RÉGIONAL DU QUÉBEC  
ET DE L'EST DE L'ONTARIO



TÉMOIN :



De la deuxième part.

ADDENDUM À LA CONVENTION COLLECTIVE

JUDY'S LINGERIE INC.

MANUFACTURIER DE SOUS-VÊTEMENTS POUR FEMMES ET ENFANTS

POUR LES TRAVAILLEURS À LA PIÈCE

POUR LE CALCUL DES FÊTES PAYÉES, IL FAUDRA ADDITIONNER TOUS LES BILLETS ET INCLURE LES AUGMENTATIONS PAR POURCENTAGE MENTIONNÉES À L'ARTICLE 37, ET ENSUITE IL FAUDRA DIVISER PAR LES HEURES TRAVAILLÉES PENDANT LE DERNIER MOIS, POUR OBTENIR UNE MOYENNE HORAIRE ET AJOUTER 3,38\$ DE BONUS PAR HEURE.

LA PAIE D'UNE JOURNÉE DE FÊTE DEVRA CORRESPONDRE AU PAIEMENT D'UNE JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL.

LES JOURNÉES D'ABSENCE CAUSÉES PAR LA MALADIE OU PAR UN MANQUE DE TRAVAIL DEVRONT ÊTRE CONSIDÉRÉES COMME DES JOURS OUVRABLES.

IL EST DEMANDÉ À L'EMPLOYÉ D'ÊTRE PRÉSENT AU TRAVAIL LE JOUR PRÉCÉDENT ET LE JOUR SUIVANT LE CONGÉ POUR ÊTRE ÉLIGIBLE AU PAIEMENT DU CONGÉ.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 22 jour de JEANVIÈRE 1985, en présence des témoins soussignés. JR.

JUDY'S LINGERIE INC.

TEMOIN :

[Signature]

[Signature]  
De la première part,

CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS  
DE L'UNION INTERNATIONALE DES  
OUVRIERS DU VÊTEMENT POUR DAMES  
(FAT-COI-CTC) DIVISION DU CONSEIL  
RÉGIONAL DU QUÉBEC ET DE L'EST DE  
L'ONTARIO

TEMOIN :

[Signature]

[Signature]  
De la deuxième part.

NOM

NO

06482-4

C.A.E. 2441 NO.CONV. 64824  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 35  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M10444001  
DATE ENR.850409

"COPIE CONFORME"

Numéro de dossier: M10444

Nombre d'employés couverts

"NOUS ATTESTONS QUE CECI B

MONTREAL, LE 23 JANVIER 19

G. CALCARA

# 80182

Gisèle Calcara, Commissaire

à l'Assermentation  
Tous les districts judiciaires du Québec

LE CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS  
DE  
L'UNION INTERNATIONALE DES OUVRIERS  
DU VÊTEMENT POUR DAMES (FAT-COI-CTC)  
DIVISION DU CONSEIL RÉGIONAL DU  
QUÉBEC ET DE L'ONTARIO

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 2 0 0 7

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

06482-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10444-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		85-01-22	85-01-25	83-01-01	85-12-31	35

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Le Conseil Conjoint Québécois de l'Union Internationale des Ouvriers du Vêtement pour Dames (FAT COI CTC) Division du Conseil Régional du Québec et de l'Est de l'Ontario</b> Att: Mme Natalina Bortolini 333 Chabanel O. # 307 Mtl, QC.H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Judy's Lingerie Inc</b> 1001 rue Lenoir Montréal, QC. H4C 2Z6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2441 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voire au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: **CONSEIL REGIONAL DU QUEBEC ET DE L'EST DE L'ONTARIO DE L'UIOVD**. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature: *C. Garette* Date: 85-02-05

Céline Garette/dg

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

RECHERCHE

10444-01

CONVENTION COLLECTIVE



entre

JUDY'S LINGERIE INC.

1001, rue Lenoir

Montréal, Qc

H4C 2Z6

et

LE CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS

DE

L'UNION INTERNATIONALE DES OUVRIERS

DU VÊTEMENT POUR DAMES (FAT-COI-CTC)

DIVISION DU CONSEIL RÉGIONAL DU

QUÉBEC ET DE L'EST DE L'ONTARIO

"COPIE CONFORME"

Numéro de dossier: M10444-01

Nombre d'employés couverts par cette convention collective: 35

"NOUS ATTESTONS QUE CECI EST UNE COPIE CONFORME"

MONTREAL, LE 23 JANVIER 1985

G. CALCARA

# 80182

Giuseppe Calcara, Commissaire à l'assermentation.  
Tous les districts judiciaires du Québec

CONVENTION COLLECTIVE

PAR ET ENTRE

JUDY'S LINGERIE INC.  
de la première part,

ET

LE CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS  
DE L'UNION INTERNATIONALE DES OUVRIERS  
DU VÊTEMENT POUR DAMES (FAT-COI-CTC)  
DIVISION DU CONSEIL RÉGIONAL DU  
QUÉBÉC ET DE L'EST DE L'ONTARIO,  
étant une association volontaire  
et non-constituée en corporation  
ci-après appelée collectivement le  
"SYNDICAT" et agissant pour ses  
membres, par l'entremise de ses  
représentants dans leurs fonctions  
respectives,  
de la deuxième part.

E X P O S É S

ATTENDU QUE les parties en présence sont liées par une convention collective depuis de nombreuses années;

ET ATTENDU QUE les parties désirent promouvoir le principe de la négociation collective, éviter les conflits industriels et régler les relations entre l'employeur 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 PRÉSENTE CONVENTION FAIT FOI QUE LES PARTIES CONVIENNENT ET CONCLUENT CE QUI SUIT:

MANDATS DU SYNDICAT

1. L'employeur reconnaît et accepte le syndicat comme son représentant exclusif et son seul agent de négociation pour tous les employés à la production pendant la durée de la présente convention collective, tel que spécifié dans le certificat de reconnaissance émis par le Ministère du travail du Québec.

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

1-B. L'Employeur reconnaît le syndicat comme étant l'agent et le représentant des employés employés par lui dans la manufacture de sous-vêtements pour dames, en incluant toute autre ligne qu'il pourrait ajouter de temps en temps et s'engage pendant la durée de la présente convention collective à maintenir un atelier syndical où il n'emploiera que seulement des membres en règle de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, conformément aux articles 2 et 5 ci-après mentionnés.

NOMBRES DU SYNDICAT

2. Sauf dans les cas prévus ailleurs dans la présente convention collective, l'employeur n'engagera à son service et ne gardera à son emploi que des membres en règle du syndicat.

2-A. S'il était impossible au syndicat de fournir la main-d'oeuvre requise par l'Employeur, alors dans ce cas, les parties conviennent de régler la situation en permettant l'embauche de main-d'oeuvre non 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 quatre semaines, ce travailleur temporaire doit devenir membre en règle du syndicat s'il est acceptable au syndicat, ou autrement, demeurer employé temporaire, sans faire partie de l'effectif régulier de l'atelier.

## DÉFINITION DE MEMBRE DU SYNDICAT

3. Aux fins de la présente convention collective, un membre e. 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'arréragé 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 du syndicat.

## DISCRIMINATION PAR L'EMPLOYEUR

4. Aucune discrimination de quelque sorte que ce soit ne doit être faite ou permise par l'employeur contre tout employé dans l'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 d'une grève particulière, ou à l'égard du syndicalisme ou autre raison.

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

## PÉRIODE D'ESSAI

5. Tous les nouveaux employés du syndicat, engagés après l'entrée en vigueur de la présente convention, seront après une période d'essai de quatre 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 la dite convention.

## DROIT DE CONGÉDIEMENT

6. L'employeur peut congédier tout employé, ou employés, pour tout motif bon et suffisant ou pour tout événement fortuit. 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'Union, qui soumettra le cas à l'employeur et elle sera étudiée pour décision et sera entendue dans les quarante-huit (48) heures par l'arbitre ou président impartial, en conformité des dispositions de la présente convention collective à moins que la plainte ne soit réglée à l'amiable entre l'employeur et le syndicat.

## PRÉSIDENT D'ATELIER ET COMITÉ DES GRIEFS

7. Les employés dans l'atelier, doivent lors d'une assemblée régulière convoquée à la demande du syndicat, mais en dehors des heures régulières de travail, élire un Président d'Atelier et un comité des griefs qui s'occupera de tous les problèmes qui pourraient surgir entre l'employeur et les employés en l'absence d'un permanent syndical.

## CONFLIT ENTRE LE SYNDICAT ET L'EMPLOYEUR

8. 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 une décision arbitrale conformément aux dispositions contenues dans l'article 9 de la présente convention collective, après un délai de cinq (5) jours de l'avis signifié par lettre par l'une des parties à l'autre.

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

## ARBITRE OU PRÉSIDENT IMPARTIAL

9. Les parties aux présentes nomment et engagent comme arbitre ou président impartial, selon la présente convention collective, les personnes suivantes; Le sénateur H. Carl Goldenberg, Q.C. O.E.B. Me. Louise Boucher-Mackay et Monsieur Abe Madras.

9-A. La partie lésée desiruse de soumettre son grief à l'arbitrage, pourra désigner n'importe quel membre du groupe ci-dessus mentionné comme arbitre pour la soumission des griefs à l'arbitrage et pour la décision qui suivra.

9-B. Afin d'étudier et régler rapidement toutes plaintes, différends et griefs découlant de la convention collective ou relatifs à l'emploi de tout employé, ou employés dans l'usine, le syndicat et l'employeur soumettront toutes ces plaintes, conflits et griefs à l'Arbitre ou Président Impartial dans les quarante-huit (48) heures après 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 régler toutes ces plaintes, ces conflits ou griefs.

9-C. Ledit arbitre ou président impartial aura le 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, selon sa discrétion.

9-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 pas 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.

9-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 les délais supplémentaires de deux (2) jours chaque fois avec le consentement commun des parties en présence.

## TRAVAILLEURS NON TENUS D'ATTENDRE

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

## AVIS DE SÉPARATION D'EMPLOI

11. Un employé qui a trois (3) mois ou plus de service continué avec le même employeur a le droit à un préavis par écrit avant d'être renvoyé.

11-A. Ce préavis sera:

- une année de service consécutif - une semaine de préavis;
- de un à cinq ans de service consécutif - deux semaines de préavis;
- de cinq à dix ans de service consécutif - quatre semaines de préavis;
- de dix ans ou plus de service consécutif - huit semaines de préavis.

AUCUN CONTRAT INDIVIDUEL

12. L'employeur ne signera aucune convention de travail individuelle avec un employé couvert par la présente convention collective ni n'exigera ou n'acceptera un dépôt ou autre garantie d'un employé, ni ne conclura semblable entente avec un employé particulier qui garantirait toute durée d'emploi, sauf que l'employeur aura le droit de retenir au plus trois (3) jours de salaire comme garantie d'avis.

VISITES À L'EMPLOYEUR

13. Un permanent syndical ou officier rémunéré du syndicat, dûment autorisé, aura en tout temps raisonnable le droit de visiter le bureau et l'usine de l'employeur dans le but d'étudier toute plainte, condition ou autre question précise découlant ou ayant trait à la présente convention collective ou à son exécution, ou aux rapports entre les parties à la convention collective, et ces représentants du syndicat et 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.

FEUILLES DE PAYE

14. L'Employeur remettra au bureau du syndicat et pas plus tard que le vingtième jour du mois une copie de la feuille de paye du mois précédent, qui montrera les heures et la paye de chaque employé dans l'unité de négociation. L'employeur fournira également au syndicat, sur demande, le système employé pour l'établissement des salaires et des taux à la pièce.

HEURES DE TRAVAIL

15. La semaine de travail consistera en 39h50 (trente neuf heures et cinquante minutes), réparties en cinq (5) jours ouvrables, comme suit:

Du lundi au jeudi inclusivement de 8h00 à 17h00  
le vendredi de 8h00 à 16h00

avec un répit de 50 minutes pour le dîner soit de 11h45 à 12h35.

15-A. Tel que convenu par les parties pendant les négociations, les employés membres du syndicat, pourront changer la semaine de travail de la façon suivante:

Du lundi au jeudi inclusivement de 8h00 à 16h35  
le vendredi de 8h00 à 16 heures

avec un répit de 30 minutes pour le dîner.

15-B. Tout travail exécuté en dehors des heures ci-dessus mentionnées sera considéré comme temps supplémentaire.

500  
5/16  
83

15-C. Sauf en cas d'urgence, les employés auront le droit d'utiliser le téléphone pendant les périodes du dîner et de repos.

#### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16. Un total ne dépassant 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.

16-A. Tout travail supplémentaire exécuté entre 17 heures et 19 heures en plus des heures régulières de travail sera rémunéré sur la base d'une fois et demie le taux horaire régulier.

16-B. Toute perte de temps subie par un employé à cause d'incapacité par suite de maladie ou résultant d'une mise-à-pied ou d'une période de relâche ou de tout congé légal ou religieux devra être ajouté au temps travaillé pour le calcul de la journée régulière.

16-C. Nonobstant tout ce que renferme la présente convention collective stipulant le contraire, tout travail supplémentaire exécuté le samedi entre 8 heures et 12 heures (midi) sera rémunéré sur la base d'une fois et demie le taux horaire régulier.

16-D. Tout travail exécuté le samedi après 12 heures (midi) et le dimanche est interdit.

#### HORLOGE DE POINTAGE

17. L'Employeur convient d'installer une horloge de pointage, et s'engage à voir à ce que chaque employé entre correctement ses heures de travail sur sa fiche de pointage.

17-A. Aucun employé n'aura le droit de poinçonner la carte d'une autre employé.

17-B. Lorsqu'un employé sera en retard au travail, il ne sera déduit de sa paye que le montant équivalant du temps exact de son retard.

17-C. Les employés commenceront et termineront leur travail tel que décrit dans l'article 15.

#### PÉRIODES DE REPOS

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

19. En périodes de relâche, lorsqu'il y a temporairement pas assez de travail pour tous les employés de l'atelier, le travail disponible doit être réparti, aussi également que possible, entre tous les employés de la même section.

19-A. La répartition du travail se fera à n'importe quel moment et de la meilleure façon possible.

19-B. Le contremaître traitera les employés avec respect et il devra s'attendre à recevoir le même traitement.

#### ATELIER EXTÉRIEUR

20. Nul travail ne doit être envoyé à des ateliers extérieurs à moins que tous les travailleurs de l'atelier travaillent à temps plein.

## RÉDUCTION DU PERSONNEL

21. Il est convenu que s'il devient nécessaire pour l'employeur de réduire le personnel dans sa manufacture pour des raisons économiques, le syndicat et l'employeur devront consentir mutuellement à une telle réduction du personnel et aux conditions applicables à cela en se basant sur l'ancienneté dans une section, opération et/ou département. Si après une telle réduction du personnel l'employeur doit rétablir la main-d'oeuvre, les employés congédiés devront être rappelés avant que tous autres nouveaux employés ne soient engagés.

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

21-A. Dans le cas où un employé est rappelé au travail, et il ne se présente pas dans les trois (3) jours qui suivent la convocation, il sera considéré comme ne faisant plus partie de l'effectif régulier de la compagnie.

## PERTE DE TEMPS

22. Le travailleur sera recompensé pour la perte de temps qu'il a subi à cause d'un bris de machine prolongé.

## AFFECTATION À UN AUTRE TRAVAIL

23. Un employé à qui l'on demande de faire un travail autre que son travail régulier lorsque son travail régulier n'est pas disponible, recevra pour cet autre travail la moyenne horaire de son travail régulier qu'il a fait pendant le dernier trimestre de travail, avant le changement, ou il sera payé selon ce qu'il a gagné dans le nouveau travail, dépendant de celui qui est le plus élevé.

## APPEL AU TRAVAIL

24. Les ouvriers qui sont requis de se présenter au travail devront pouvoir travailler une demi-journée sans interruption ou être payés pour cette demi-journée, sauf lorsque des urgences surviennent qui ne dépendent pas du contrôle de l'employeur.

## DÉMÉNAGEMENT D'UN ATELIER

25. Advenant le cas où l'employeur déciderait de déménager son atelier de l'île de Montréal, un avis de trois (3) mois signifié par courrier recommandée doit être donné au syndicat.

## PAS DE TRAVAIL À FORFAIT OU DE TRAVAIL PAR SOUS-ENTREPRENEURS À L'ATELIER

26. Aucun travail d'entrepreneur ou de sous-entrepreneur ne sera permis dans l'atelier, sauf si un contrat général est donné pour tout le travail, et dans ce cas, le manufacturier doit assumer la responsabilité de l'observance des termes et conditions de la présente convention collective.

## AUCUN TRAVAIL DE COUPE DONNÉ A FORFAIT

27. Nul classement des grandeurs, fabrication des patrons, coupe ou hachage, ni étendage ou empilage des matériels ou autre travail fait ordinairement dans un département de coupe ne sera accompli à forfait par un entrepreneur ou un sous-entrepreneur.

## AUTOMATISATION

28. Les changements attribuables à l'automatisation ou l'acquisition de nouveaux genres de machines affectant les employés de la firme, membre de l'U.I.O.V.D. doivent être discutés entre l'employeur et le syndicat.

28-A. En aucun cas un employé ne perdra son emploi à cause de l'automatisation ou de l'acquisition de 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.

28-B. Dans le cas de désaccord sur la solution des problèmes se référant à l'automatisation ou à l'adoption de nouveaux genres de machines qui pourraient avoir lieu, la question sera soumise à un Arbitre Impartial pour une décision.

#### PAS DE TRAVAIL OÙ IL Y A GRÈVE

29. L'employeur ne doit pas donner de travail à un manufacturier ou à un entrepreneur, ni n'accepter de travail d'un manufacturier ou distributeur contre qui le syndicat fait une grève.

#### LIGNE DE PIQUETAGE

30. 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 ni des membres du syndicat.

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

#### SALAIRES MINIMUMS 25 cents SUPÉRIEURS AUX TAUX DE SALAIRES MINIMUMS LÉGAUX

31. Nonobstant les dispositions de la présente convention, toutes les échelles et les taux minima payables aux employés de métier aux termes de la présente convention doivent être d'au moins vingt-cinq cents (25 cents) supérieurs à ceux prévus par la Loi du Salaire Minimum ou toute autre loi analogue qui la remplace, à l'exception des débutants pour qui cette augmentation ne s'applique pas.

#### INTERDICTION DE RÉDUIRE LES SALAIRES ET LES TAUX DE SALAIRE

32. Tous les taux pour le travail à la pièce seront uniformes une fois qu'ils ont été établis. L'employeur n'a pas le droit de réduire les salaires et les taux une fois qu'ils ont été établis pendant la durée de la présente convention collective.

#### MAINTIEN OBLIGATOIRE DE FACILITÉS DE PREMIERS SOINS ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

33. L'employeur visé par la présente convention collective s'engage à fournir des services de premiers soins dans un endroit convenable de l'usine. La nature et l'importance de ces facilités sera déterminé d'un commun accord par les représentants du syndicat et de l'employeur conformément aux besoins de l'usine.

33-A. En cas d'accident survenant au travail, l'employeur paiera le restant de la journée au cours de laquelle l'accident a eu lieu.

#### RETENUE DES COTISATIONS

34. L'Employeur doit, au cours de la première semaine de chaque mois, déduire une somme équivalente aux cotisations et taxes mensuelles de l'Union de la paie brute 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 10<sup>ème</sup> jour du mois suivant.

34-A. Toutes lesdites déductions seront accumulées et gardées en fiducie pour l'Union jusqu'à ce qu'elles soient payées à l'Union. Le défaut par 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, de ses employés, agents, successeurs ou cessionnaires de payer lesdites sommes au syndicat.

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

#### CONGÉS

35. A moins d'avis contraire dans la présente convention collective, aucun travail ne sera permis les jours de fête suivants: le Jour de l'An, le Lendemain du jour de l'An, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, fête de la Reine, tel que proclamé, fête du Québec, jour de la Confédération, la Fête du Travail, l'Action de Grâces, Noël et le jour d'une élection générale fédérale ou provinciale.

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

#### CONGÉS PAYÉS

36. Tous les employés, membres de l'U.I.O.V.D., auront droit aux dix (10) jours de fêtes légales suivants avec rémunération chaque année:

Jour de l'an	Jour de la Confédération
Le lendemain du jour de l'an	Fête du Québec
Vendredi Saint	Fête du Travail
Lundi de Pâques	Action de Grâces
Fête de la Reine (tel que proclamé)	Noël

que ces fêtes tombent ou non sur un jour ouvrable.

36-A. Un congé legal avec rémunération sera accordé le jour d'une élection générale provinciale ou fédérale, que ces jours tombent ou non un jour ouvrable.

36-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 sus-mentionnées.

36-C. Le taux de paiement des jours de fêtes légales susmentionnées s'établir ainsi:

- a) Pour les travailleurs horaires : 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 multipliée par la moyenne horaire du dernier mois.  
Voir Annexe "A"

36-D. Pour avoir droit à un tel congé l'employé doit travailler au moins la journée qui précède le congé ou la journée qui suit, à l'exception faite d'une mise à pied, période de relâche, de maternité ou pour toute autre bonne et raison valable, et en cas d'absence, avec le consentement de l'employeur.

36-E. Dans tous les cas, aucun employé n'aura droit au paiement de ces fêtes légales après une absence de six (6) mois.

## AUGMENTATIONS DES SALAIRES

37. Tous les employés, membres du syndicat recevront les augmentations suivantes en plus de leur taux individuel pour le travail à la pièce:

<u>À compter du 1er août 1983</u>	- 65%
<u>À compter du 1er février 1984</u>	- 70%
<u>À compter du 1er août 1984</u>	- 80%
<u>À compter du 1er février 1985</u>	- 90%
<u>À compter du 1er août 1985</u>	-100%

37-A. Pour le calcul de la feuille de paie, l'employeur prendra le gain total des "tickets" du travail à la pièce auquel il ajoutera le pourcentage ci-haut mentionné, et au total combiné il faudra ajouter 3,38\$ pour chaque heure que l'employé a été présent et a travaillé dans l'atelier.

37-B. Dans le cas de la création d'un nouveau style, les employés après trois (3) jours au maximum devront être rémunérés sur la base du nouveau prix, ou elles recevront leur moyenne horaire.

## EXAMEN DES LIVRES ET DES FEUILLES DE PAIE

38. L'Employeur devra fournir aux représentants du syndicat, s'ils le demandent, les livres et les feuilles de paie ainsi que tout autre document du bureau de l'employeur, pour s'assurer qu'il s'est conformé aux dispositions de la présente convention collective.

## DÉBUTANTS

39. Un débutant est celui qui est employé pour la première fois dans l'industrie pendant trois (3) mois et qui après avoir complété cette période, devient un apprenti.

## CONGÉ DE DEUIL

40. L'Employeur consent d'accorder à tout employé, membre du syndicat trois (3) jours de congé, avec rémunération, lorsqu'un décès survient dans sa famille immédiate:

- a) l'employé devra produire la preuve du décès de la personne impliquée;
- b) le paiement pour un tel congé sera calculé sur la même base qu'un congé payé;
- c) pour avoir droit à ce congé un employé doit travailler dans l'atelier pendant une période minimum de deux (2) mois, ou tel que stipulé dans la loi.
- d) la famille immédiate de l'employé sera: l'époux, l'épouse, le père, la mère, l'enfant, le frère ou la soeur, le beau-père et la belle-mère.
- e) le paiement de ce qui précède ne sera fait que pour le temps perdu pendant les journées régulières de travail.

## RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

41. Cette convention collective liera l'employeur et ses cessionnaires, successeurs et ayant droit, qui devront se conformer fidèlement à ses dispositions. Au cas où il vendrait ou transférerait son entreprise ou son usine, il continuera néanmoins à être responsable et verra de faire respecter les dispositions de cette convention jusqu'à ce que l'acheteur, cessionnaire, successeur ou ayant droit s'engage par écrit que chacun est lié par les dispositions de ce contrat, le tout en plus des autres privilèges qui sont accumulés en faveur du syndicat en vertu du Code du travail du Québec.

## CONGÉ SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES

42. A la demande écrite du syndicat, l'employé couvert par la présence 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 Congrès 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 les autres avantages prévus par cette convention pour une période n'excédant pas huit (8) semaines.

42-A. Lorsqu'un membre du personnel-clef est impliqué, l'Union s'engage à fournir un remplaçant satisfaisant à la demande de l'employeur. Cependant, l'Union ne doit pas demander tel congé sans solde pour plus d'un employé à la fois dans un atelier.

## CONGÉ DE MATERNITÉ

43. Tout employée, membre du syndicat, aura droit à un congé de maternité jusqu'à un maximum de six (6) mois, sans retirer aucune paie et jouira à son retour au travail de tous les droits et privilèges acquis en vertu de la présente convention collective.

## FONDS SPÉCIAL DE BIEN-ÊTRE U.I.O.V.D.

### Section "A" - Vacances Payées

44. L'Employeur consent de continuer à contribuer à toutes les semaines quatre pour cent (4%) de la feuille de paie brute hebdomadaire de tous les employés productifs couverts par cette convention collective de travail aux Fonds des Vacances Payées U.I.O.V.D.

44-A. De ces fonds des employés qui sont des membres en règle du syndicat recevront quatre pour cent (4%) de leurs gains annuels pour des vacances annuelles payées à tous les ans, qui sera basé sur leurs gains individuels du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

44-B. L'employeur remettra cet argent au bureau du syndicat à tous les mois et pas plus tard que le vingtième jour du mois suivant.

44-C. La période des vacances sera établie pendant les mois de juillet et août. La période des vacances sera établie d'un commun accord entre le manufacturier et son président d'atelier ou présidente d'atelier et doit prendre en considération les exigences de l'Employeur.

44-D. Tous les employés dans l'unité de négociation auront droit aux vacances supplémentaires suivantes avec rémunération, qui seront payées directement par l'employeur avant les vacances de Noël, et seront basées sur les gains des douze derniers mois consécutifs - du 1er décembre au 30 novembre - de chaque année de la présente convention collective.

- 2 ans ou plus de service au  
30 novembre: - 1% supplémentaire;
- 4 ans ou plus de service au  
30 novembre: - 2% supplémentaire;
- 7 ans ou plus de service au  
30 novembre: - 3% supplémentaire;
- 10 ans ou plus de service au  
30 novembre: - 4% supplémentaire;
- 20 ans ou plus de service au  
30 novembre: - 5% supplémentaire.

Section "B" Fonds de Santé et de Bien-être

44-E. À compter du 1er janvier 1983, l'employeur consent de verser dans la caisse spéciale de bien-être un et un huitième pour cent (1 1/8%) de la feuille de paie brute hebdomadaire, avant toute déduction de quelque sorte que ce soit, de tous les employés couverts par la présente convention collective au fonds spécial de bien-être de l'U.I.O.V.D. et il remettra cet argent aux fonds de bien-être et pas plus tard que le vingtième (20ème) jour du mois suivant, et cet argent sera gardé en fiducie pour les fonds de bien-être jusqu'à leur réception.

44-F. À compter du 1er décembre 1984, l'employeur consent de verser dans la caisse spéciale de bien-être un demi de un pour cent (1/2 de 1%) supplémentaire, pour un total de un et cinq huitième pour cent (1 5/8%) de la feuille de paie brute hebdomadaire, avant toute déduction de quelque sorte que ce soit, de tous les employés couverts par la présente convention collective au fonds spécial de bien-être de l'U.I.O.V.D., et il remettra cet argent aux fonds de bien-être et pas plus tard que le vingtième (20ème) jour du mois suivant, et cet argent sera gardé en fiducie pour les fonds de bien-être jusqu'à leur réception.

Section "C" Fonds de Pension

44-G. Les parties aux présentes reconnaissent qu'à la suite de leurs diverses conventions collectives de travail depuis plusieurs années, le syndicat a établi le fonds de Retraite de l'industrie de la mode du Québec de l'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 les fonds de Retraite de l'industrie de la mode du Québec de l'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.

44-H. 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 dans les fonds de pension.

44-I. 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 ces paiements conformément à la Constitution et aux règlements de ces fonds.

FONDS DE FIDUCIE

45. Tous les montants dûs à chacun et à tous les fonds de bien-être pourvus par l'employeur qui y contribue ou qui est obligé d'y contribuer seront et devront être considérés comme le fonds de fiducie en tout temps, et il 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 fiduciaires ci-mentionnés, et son défaut de le faire n'affectera en rien la nature de telles contributions comme des fonds de fiducie ou le quantum dû, lequel sera et devra être en tout temps considéré comme des fonds de fiducie pour lesquels 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 aucun façon, affecter les réclamations et les droits dudit fonds des vacances et de bien-être d'être totalement remboursés.

CONTRIBUTIONS AU FONDS DE BIEN-ÊTRE POUR TOUS LES EMPLOYÉS

46. L'Employeur sera obligé d'effectuer des contributions dans les fonds de bien-être ci-dessus mentionnés, pour tous ses employés travaillant dans l'unité de négociation, dès le début de leur emploi.

ARTICLE SPÉCIAL

47. Tout avantage, que ce soit par une rémunération meilleure ou encore des conditions plus favorables qui pourraient présentement exister en faveur des employés travaillant pour l'employeur devront être maintenus en vigueur, nonobstant tout ce que renferme la présente convention collective.

DURÉE DE LA CONVENTION

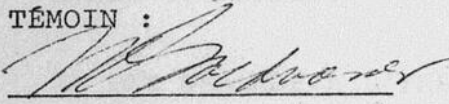
48. La présente convention collective de travail restera en vigueur pour une période de trois (3) ans commençant le 1er janvier 1983 pour expirer le 31 décembre 1985.

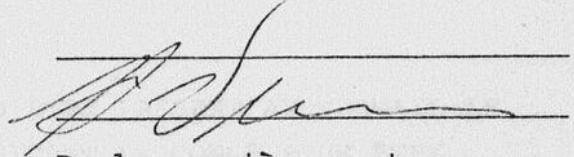
(Le singulier utilisé dans la présente convention collective comprend le pluriel et inversement).

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LES PRÉSENTES, ce 22 jour de JANVIER 1985, en présence des témoins soussignés.

JUDY'S LINGERIE INC.

TÉMOIN :

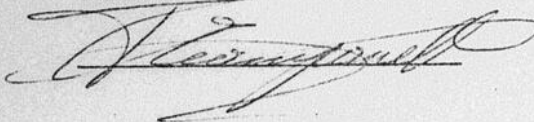


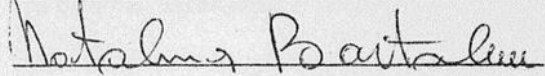


De la première part,

CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS  
DE L'UNION INTERNATIONALE DES  
OUVRIERS DU VÊTEMENT POUR DAMES  
(FAT-COI-CTC) DIVISION DU  
CONSEIL RÉGIONAL DU QUÉBEC  
ET DE L'EST DE L'ONTARIO

TÉMOIN :





De la deuxième part.

ADDENDUM À LA CONVENTION COLLECTIVE

JUDY'S LINGERIE INC.

MANUFACTURIER DE SOUS-VÊTEMENTS POUR FEMMES ET ENFANTS

POUR LES TRAVAILLEURS À LA PIÈCE

POUR LE CALCUL DES FÊTES PAYÉES, IL FAUDRA ADDITIONNER TOUS LES BILLETS ET INCLURE LES AUGMENTATIONS PAR POURCENTAGE MENTIONNÉES À L'ARTICLE 37, ET ENSUITE IL FAUDRA DIVISER PAR LES HEURES TRAVAILLÉES PENDANT LE DERNIER MOIS, POUR OBTENIR UNE MOYENNE HORAIRE ET AJOUTER 3,38\$ DE BONUS PAR HEURE.

LA PAIE D'UNE JOURNÉE DE FÊTE DEVRA CORRESPONDRE AU PAIEMENT D'UNE JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL.

LES JOURNÉES D'ABSENCE CAUSÉES PAR LA MALADIE OU PAR UN MANQUE DE TRAVAIL DEVRONT ÊTRE CONSIDÉRÉES COMME DES JOURS OUVRABLES.

IL EST DEMANDÉ À L'EMPLOYÉ D'ÊTRE PRÉSENT AU TRAVAIL LE JOUR PRÉCÉDENT ET LE JOUR SUIVANT LE CONGÉ POUR ÊTRE ÉLIGIBLE AU PAIEMENT DU CONGÉ.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 22 jour de JEANVIÈRE 1985, en présence des témoins soussignés. JR.

JUDY'S LINGERIE INC.

TEMOIN :

[Signature]

[Signature]  
De la première part,

CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS  
DE L'UNION INTERNATIONALE DES  
OUVRIERS DU VÊTEMENT POUR DAMES  
(FAT-COI-CTC) DIVISION DU CONSEIL  
RÉGIONAL DU QUÉBEC ET DE L'EST DE  
L'ONTARIO

TEMOIN :

[Signature]

[Signature]  
De la deuxième part.