

No.

99160-01

NOM

Assoc. des Manufacturiers du
vêtement pour enfants de MTL

8-06-06
2450 (5)

MINISTÈRE DU
TRAVAIL

SECTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

COPIE CONFORME

CONVENTION COLLECTIVE

entre

M- 8535-03	25
M- 9367-01	4
10258-01	5
10502-02	8
1067-01-02	94
14114-01	6
17889-01	20
(17093-02)	
16940-01	45
15014-01	65

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS DU
VETEMENT POUR ENFANTS DE MONTREAL

et

POSTE

'79 AVR 23 11:50

LE CONSEIL DU DISTRICT ASSOCIE DE
LA PROVINCE DE QUEBEC ET LA REGION
DE L'EST DE L'ONTARIO

de

L'UNION INTERNATIONALE DES OUVRIERS
DU VETEMENT POUR DAMES

NOUS ATTESTONS QUE CECI EST UNE COPIE CONFORME
MONTREAL, 16 AVRIL 1979:

[Signature]



Stephen Perkal, Commissaire à l'Assermentation



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 023176	7910423

IDENTITE

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	ASSOC DES MANUFACTURIERS DU	8.01.231	7.9.04.10	2450
A2	VETEMENT POUR ENFANTS DE MTL			Employeur
A3	7450 AVE DU PARC MONTREAL	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			42M201	1991160001000275
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	UNION OUV VETEMENT	2450		
A5	POUR DAMES	Convention		

Secteur d'activité	Type d'entité géographique	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers (ouverts)	Catégories de personnes visées	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 04	A15 03	A16 191	A17 6546	A18 063	A19 4	A20 00	A21 07	A22	A23 24
01 Industrie manufacturière 02 Industrie minière 03 Commerce (général) 04 Commerce (spécial) 05 Services (général) 06 Services (spécial) 07 Agriculture 08 Administration	01 Employeur indépendant 02 Employeur indépendant 03 Employeur indépendant 04 Employeur indépendant 05 Employeur indépendant 06 Employeur indépendant 07 Employeur indépendant 08 Employeur indépendant 09 Employeur indépendant 10 Employeur indépendant 11 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CCI 03 FAT-CCI/CTC 04 OTC 05 CEE 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 LPA 11 Indépendant (inter.) 12 Indépendant (nat. int.) 13 Indépendant (prov. int.) 14 Indépendant (local) 15 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Gaspé 040 Québec — Bas-Saint-Jean 050 Estrie 060 Montréal-Nord 070 Montréal-Sud 080 Montréal-Midia 090 Outaouais — Hull 100 Nord-Ouest 110 Estrie-Nord 120 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Semi-Public 4 Secteur privé 5 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cashiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Cashiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Journaliers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Menuisiers et ajust. 17 Bûcherons et emp. camp. 18 Estafiers messagers 19 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnels 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentaire 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 15 Autres catégories		
Carte	Code d'activité	Date				Vérificateur				
A6 0106	100	7.9.10.8.10.9				102				



Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

REF: # 99160-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	31	02	317-6
31 Renouvellement			

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
MARCITTA SPORTSWEAR LTD.		80-12-31
Adresse		No. C.C. maitresse
4521, rue Clark		
Montréal, P.Q.		Numero d'accréditation
Code postal H2T 2T3		M-8535-03
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
ASS. DES MANUFACTURIERS DU VETEMENT POUR ENFANTS DE MTL.		2450
		Convention
		780(029)



Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

REF: # 99160-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	31	02	317-6
31 Renouvellement			

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
PLAYLINE LTD.		80-12-31
Adresse		No. C.C. maitresse
99 ouest, rue Chabanel		
Montréal, P.Q.		Numero d'accréditation
Code postal H2N 1C2		M-9367-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
ASS. DES MANUFACTURIERS DU VETEMENT POUR ENFANTS DE MTL.		2450
		Convention
		780(029)

N.E.: 5



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

REF: # 99160-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	31	02	317-6
31 Renouvellement			

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
BARAKETT DRESS MFG CO.		80-12-31
Adresse		No. C.C. maitresse
6830, Park Avenue		
Montréal, P.Q.		Numero d'accréditation
Code postal H3N 1N7		M-10258-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
ASS. DES MANUFACTURIERS DU VETEMENT POUR ENFANTS DE MTL.		2450
		Convention
		780(029)

NE.: 8



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

REF: # 99160-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	31	02	317-6
31 Renouvellement			

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
MADE TO FIT GARMENT LTD.		80-12-31
9050, avenue du Parc		No. C.C. maitresse
Montréal, P.Q.		Numero d'accréditation
Code postal H2N 2G1		M-10502-02
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
ASS. DES MANUFACTURIERS DU VETEMENT POUR ENFANTS DE MTL.		2450
		Convention
		780(029)

N.E.: 97(2)



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

REF: # 99160-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	31	02	317-6
31 Renouvellement			

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
JUNIOR DEB MANUFACTURING LTD.		80-12-31
9050, avenue du Parc		No. C.C. maitresse
Montréal, P.Q.		Numero d'accréditation
Code postal H2N 2G1		M-10617-02
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
ASS. DES MANUFACTURIERS DU VETEMENT POUR ENFANTS DE MTL.		2450
		Convention
		780(029)

N.E.: 6



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

REF: # 99160-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	31	02	317-6
31 Renouvellement			

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
MAGGIE MUGGINS INC.		80-12-31
6750, rue Esplanade		No. C.C. maitresse
Montréal, P.Q.		Numero d'accréditation
Code postal H2V 4M1		M-14114-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
ASS. DES MANUFACTURIERS DU VETEMENT POUR ENFANTS DE MTL.		2450
		Convention
		780(029)

N.E.: 20



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

REF: # 99160-01

Code de transaction		Numéro de la convention	
30 Nouvelle convention	31	02	317-6
31 Renouvellement			

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
DANA ORIGINALS INC.		80-12-31
Adresse		No. C.C. maîtresse
9600, rue Meilleur		
Montréal, P.Q.		Numéro d'accréditation
Code postal H2N 2E6		M-17889-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
ASS. DES MANUFACTURIERS DU VETEMENT POUR ENFANTS DE MTL.		2450
		Convention
		780(029)

N.E.: 45



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

REF: # 99160-01

Code de transaction		Numéro de la convention	
30 Nouvelle convention	31	02	317-6
31 Renouvellement			

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
SANDRA CHILDREN'S WEAR INC.		80-12-31
Adresse		No. C.C. maîtresse
5505, boul. St-Laurent		
Montréal, P.Q.		Numéro d'accréditation
Code postal H2T 1S5		M-16940-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
ASS. DES MANUFACTURIERS DE VETEMENT POUR ENFANTS DE MTL.		2450
		Convention
		780(029)

N.E.: 65



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

REF: # 99160-01

Code de transaction		Numéro de la convention	
30 Nouvelle convention	31	02	317-6
31 Renouvellement			

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
ENCORE INC.		80-12-31
Adresse		No. C.C. maîtresse
4270, rue Jarry		
Montréal, P.Q.		Numéro d'accréditation
Code postal H1R 1X1		M-15014-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
ASS. DES MANUFACTURIERS DU VETEMENT POUR ENFANTS DE MTL.		2450
		Convention
		780(029)

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue et conclue dans la Ville et le District de Montréal dans la Province de Québec, le 10^{ème} JOUR D'AVRIL 1979, à partir de la date d'expiration de chaque contrat individuel des compagnies associées.

[Handwritten initials and a circled number 10]

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 les "EMPLOYEURS",

DE LA PREMIERE PART

ET

LE CONSEIL DU DISTRICT ASSOCIE DE LA PROVINCE DE QUEBEC ET LA REGION DE L'EST DE L'ONTARIO de l'Union internationale des ouvriers du 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 des grandeurs 7 à 14X, selon les grandeurs établies par le Standard Canadien, en unités ou de plusieurs pièces composantes, le tout étant composé de toutes sortes de vêtements de la taille 7 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 directement ou indirectement 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, au cours de la première semaine de chaque mois, déduire une somme d'argent équivalente aux cotisations et taxes mensuelles de l'Union de la paie de chaque employé couvert par la juridiction industrielle de la présente convention collective et faire parvenir cette somme au bureau de l'Union chaque mois, au plus tard le 10ème jour dudit mois.

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

4.03 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.

4.04 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.

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. L'Union assume la responsabilité d'informer l'Association et l'Employeur individuel des qualités requises pour qu'un membre soit en règle.

6- MEMBRES DE L'UNION

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

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-syndiquée 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'arréage de plus de deux mois dans le paiement de ses cotisations et taxes à son unité locale ou à l'Union Internationale susmentionnée, et qui a le droit de détenir, et détient, une carte de membre de son unité locale, et ce membre sera ci-après appelé membre de l'Union.

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 des articles 6.01 et 6.02 qui précèdent.

8.02 Sauf dans les 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 B'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 où 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.

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 pourcent (20%) supérieur aux salaires minima prévus dans le présent contrat.

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 dîner soit de 12:00 midi à 1:00 p.m.

14.02 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.

14.03 Tout travail exécuté en dehors des heures sus-mencionnées sera considéré comme travail supplémentaire.

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

- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

14.06 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.

14.07 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

14.08 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 8:00 a.m. à 4:00 p.m.

14.09 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.

14.10 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.

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

15.01 Dès la première semaine complète de travail après le 2 janvier 1980, la semaine régulière de travail consistera en trente-neuf (39) heures réparties, 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 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.

15.03 Tout travail exécuté en dehors des heures susmentionnées sera considéré comme travail supplémentaire.

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 durant 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 supplémentaires

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 8:00 a.m. à 5:00 p.m.

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 POINÇONNEUSE

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 vingt-quatre (24) 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.

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

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 vingt-quatre (24) 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, ce à sa discrétion.

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. La communication verbale de telle décision est par les présente déclarée suffisante et valable à toutes fins. Chacune des parties a le droit d'obtenir une copie certifiée de la décision. Pour en arriver à sa décision, ou son jugement, l'Arbitre ou Président Impartial doit aussi se faire conciliateur et n'est lié par aucune règle de loi concernant les formes et les exigences imposées aux Arbitres par le Code de Procédure civile, mais toutes les décisions et tous les jugements doivent être fondés sur l'équité et la bonne conscience. Tous les frais d'arbitrage et la rémunération de l'Arbitre ou Président Impartial doivent être assumés à parts égales par l'Union et les Employeurs, sauf si le jugement comporte d'autres dispositions à ce égard.

18.06 La décision dudit Arbitre ou Président Impartial doit être rendue dans un délai de trois (3) jours après l'audition, mais ce délai peut être prolongé par des délais supplémentaires de deux (2) jours chaque fois avec le consentement commun des parties en présence.

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. Nul 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 obligées d'attendre pour travailler à cause d'un bris de machine, et qui ne refusent pas un autre travail qui leur est assigné, seront payées pour tel autre travail ou pour leur perte de temps, quand aucun autre travail n'est disponible, pour compléter la balance de l'avant-midi ou de l'après-midi, selon le cas. Le paiement pour tel temps de travail exécuté ou perdu sera fait à ces employés sur la base de leur paiement horaire individuel calculé lors du dernier congé légal tel que prévu par la section 45.11.

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 45.11.

21 - AVIS DE SEPARATION D'EMPLOI

21.01 Les employés auront droit à au moins trois (3) jours d'avis de séparation d'emploi; et les employés devront également donner à l'employeur trois (3) jours d'avis de séparation d'emploi.

22 - MISE-A-PIED

22.01 Les parties conviennent qu'une mise-à-pied due à un manque d'ouvrage et 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 Nul 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 salaires comme garantie d'avis.

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.

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 par 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 vingt-quatre (24) heures par l'Arbitre ou Président Impartial, en conformité avec les dispositions de la présente convention collective à moins que la plainte ne soit réglée à l'amiable entre l'Employeur et l'Union.

27 - AUCUN ARRÊT 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-ÊTRE ET/OU LES COTISATIONS SYNDICALES

28.01 Quand un employeur est en défaut de remettre les paiements aux Fonds de Bien-Être 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 à 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 convienne 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 DÉMISSION OU DE L'EXPULSION D'UN MEMBRE DE L'UNION

30.01 Si l'Union avise l'Association 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 - MINIMUMS HORAIRES POUR LES DEBUTANTS
ET LES APPRENTIS

32.01 EFFECTIF LE 1er JANVIER 1979 :

	Débutant 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 II	\$3.37	\$3.62	\$4.22	\$4.81	\$5.40	\$5.99	\$6.58	\$7.17
Presseur	\$3.37	\$3.62	\$4.16	\$4.69	\$5.22	\$5.75	\$6.28	
Ass't. Presseur	\$3.37	\$3.62	\$4.38	\$5.14				
Opérateur	\$3.37	\$3.62	\$3.89	\$4.16	\$4.43	\$4.70	\$4.97	
Opérateur de travail à Sect.	\$3.37	\$3.62	\$3.96	\$4.30	\$4.64	\$4.97		
Opérateur de machine Spéc.	\$3.37	\$3.62	\$3.91	\$4.19	\$4.47	\$4.75		
Finisseur	\$3.37	\$3.62	\$4.02	\$4.42	\$4.81			
Séparateur	\$3.37	\$3.62	\$4.11	\$4.60				
Examineur	\$3.37	\$3.62	\$4.11	\$4.60				
Main-Générale	\$3.37	\$3.62	\$4.50					

32.02 EFFECTIF LE 1er AVRIL 1979

Coupeur II	\$3.47	\$3.72	\$4.30	\$4.88	\$5.46	\$6.03	\$6.60	\$7.17
Presseur	\$3.47	\$3.72	\$4.24	\$4.75	\$5.26	\$5.77	\$6.28	
Ass't. Presseur	\$3.47	\$3.72	\$4.43	\$5.14				
Opérateur	\$3.47	\$3.72	\$3.97	\$4.22	\$4.47	\$4.72	\$4.97	
Opérateur de travail à Sect.	\$3.47	\$3.72	\$4.04	\$4.35	\$4.66	\$4.97		
Opérateur de machine Spéc.	\$3.47	\$3.72	\$3.98	\$4.24	\$4.50			
Finisseur	\$3.47	\$3.72	\$4.09	\$4.45	\$4.81			
Séparateur	\$3.47	\$3.72	\$4.16	\$4.60				
Examineur	\$3.47	\$3.72	\$4.16	\$4.60				
Main-Générale	\$3.47	\$3.72	\$4.50					

32.03 EFFECTIF LE 6 AOUT 1979

Coupeur II	\$3.47	\$3.72	\$4.40	\$5.07	\$5.74	\$6.41	\$7.08	\$7.75
Presseur	\$3.47	\$3.72	\$4.33	\$4.94	\$5.55	\$6.15	\$6.75	
Ass't. Presseur	\$3.47	\$3.72	\$4.64	\$5.55				
Opérateur	\$3.47	\$3.72	\$4.05	\$4.38	\$4.71	\$5.03	\$5.35	
Opérateur de travail à Sect.	\$3.47	\$3.72	\$4.13	\$4.54	\$4.95	\$5.35		
Opérateur de machine Spéc.	\$3.47	\$3.72	\$4.07	\$4.42	\$4.76	\$5.10		
Finisseur	\$3.47	\$3.72	\$4.20	\$4.68	\$5.15			
Séparateur	\$3.47	\$3.72	\$4.35	\$4.97				
Examineur	\$3.47	\$3.72	\$4.35	\$4.97				
Main-Générale	\$3.47	\$3.72	\$4.86					

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 les 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.
- 33.14 PRESSEUR : employé qui exécute le travail de pressage d'un vêtement cousu, de différente manière, soit avec le fer, la machine ou avec toute sorte d'équipement.
- 33.15 DRAPEUR : employé qui fait le drapage en préparation du travail pour les finisseurs.

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

34 - EHELLES MINIMUMS DE SALAIRES

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

	<u>Effectif</u> <u>1er janvier 1979</u>	<u>Effectif</u> <u>6 août 1979</u>
Coupeurs compétents	\$7.45	\$8.04
Coupeurs semi-compétents	7.17	7.75
Presseurs	6.28	6.75
Assistants-presseurs	5.14	4.44
Opérateurs	4.97	5.35
Faiseurs d'échantillons	4.97	5.35
Opérateurs de machines spéciales	4.75	5.10
Séparateurs	4.60	4.97
Finisseurs	4.81	5.15
Examineurs	4.60	4.97
Mains-générales	4.50	4.86

35 - AUGMENTATIONS DE SALAIRE

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

<u>Effectif</u> <u>1er janvier 1979</u>	<u>Effectif</u> <u>6 août 1979</u>
--	---------------------------------------

et retroactif à la date de l'expiration de la convention collective de travail individuelle.

10%

en plus du taux individuel de salaire de chaque employé

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 cents (\$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 - ATELIER EXTERIEUR

41.01 Nul travail ne doit être envoyé à des ateliers extérieurs à moins que tous les travailleurs des ateliers intérieurs soient entièrement employés pendant les heures régulières.

42 - REDUCTION DU PERSONNEL

42.01 Les employeurs n'auront pas le droit de réduire le personnel de leurs ateliers intérieurs afin d'envoyer du travail aux contracteurs, sans consultation préalable et consentement de l'Union.

42.02 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.

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

43 - PAS DE TRAVAIL OU IL Y A GREVE

43.01 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.

44 - CONGES

44.01 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.

45 - CONGES PAYES

45.01 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.

45.02 De plus, tous les employés, membres de l'U.I.O.V.D.
auront droit aux congés suivants avec rémunération, que ces jours tom-
bent 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.

45.03 Par le consentement mutuel de l'Union et de l'Asso-
ciation 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.

45.04 Un congé qui tombe le samedi sera reporté au vendredi
précédent et un congé qui tombe le dimanche sera reporté au lundi sui-
vant, et un congé qui tombe pendant une période de vacances payée
donnera à l'employé, membre du syndicat, le droit de prolonger ses vacan-
ces d'une journée, mais ceci ne s'appliquera pas à la journée de Noël.

45.05 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 emplo-
yeurs pour une telle fête légale, un montant équivalent à un vingtième
d'une journée de paie pour chaque journée travaillée pour ledit em-
ployeur ou lesdits employeurs pendant la période d'un mois.

45.06 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.

45.07 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.

45.08 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.

45.09 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.

45.10 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.

45.11. 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.

46 - CONGE DE MATERNITE

46.01 Une employée enceinte aura droit à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines.

46.02 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.

46.03 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.

46.04 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.

47 - CONGE SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES

47.01 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.

48 - CONGE DE DEUIL

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

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

48.03 A la demande de l'employeur, l'Employé devra produire la preuve du décès de la personne impliquée.

48.04 Pour avoir droit à un tel congé, l'employé doit avoir été employé par le même Employeur pour une période de deux (2) mois avant l'octroi dudit congé, et doit travailler dans l'industrie de la robe ou celle des enfants de la grandeur 7 à 14X pendant une (1) année complète.

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

49.01 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.

50 - CLAUSE D'AJUSTEMENT DE SALAIRE

50.01 Une clause d'ajustement de salaire est ici incluse pour permettre des augmentations ou des réductions du boni du coût de la vie fondées sur les changements de l'indice du coût de la vie durant la période de la présente convention collective ou de tout renouvellement ou prolongement de ladite convention collective. Lors des négociations ou de l'arbitrage d'une demande syndicale pour une augmentation de salaire en compensation de la hausse du coût de la vie, les augmentations garanties par le contrat ne doivent pas être prises en considération.

51 - AUTOMATION

51.01 En aucun cas un employé ne perdra son emploi à cause de l'automatisation 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.

52 - MAINTIEN OBLIGATOIRE DE FACILITES DE PREMIERS SOINS

52.01 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.

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

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

53.01 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.

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

54.01 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.

55 - LIGNE DE PIQUETAGE

55.01 Il est convenu entre les parties que le refus de traverser une ligne de piquetage établie par l'U.I.O.V.D. autour d'un atelier ou de toute succursale, filiale, affiliée ou autre atelier connexe, ou entrepreneur ou sous-entrepreneur ou atelier fabriquant des accessoires ou garnitures pour ledit atelier, par les membres de l'Union, ne sera pas considérée comme un bris de la présente convention collective, ni de la part de l'Union, ni des membres de l'Union.

55.02 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.

56 - DEMEMAGEMENT ET EXPANSION D'UN ATELIER

56.01 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.

56.02 Les employeurs ne doivent pas avoir le droit d'agrandir un atelier au dépens d'un autre sans consultation antérieure et le consentement de l'Union.

57 - AUCUN TRAVAIL DE COUPE DONNE A FORFAIT

57.01 Nonobstant tout ce qui peut être écrit dans la présente convention, nul classement des grandeurs, fabrication des patrons, coupage 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, mais doit être fait dans les rapports directs de maître et préposé avec l'employeur propriétaire des matériels.

58 - ENREGISTREMENT DES CONTRACTEURS

58.01 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 syndicat avant l'entrée en vigueur de ce contrat et/ou avant que le travail en question ne soit donné à l'autre partie.

59 - ETIQUETTE SYNDICALE

59.01 L'Association accepte le principe de faire coudre dans chaque vêtement fait par tel employeur une étiquette syndicale de grandeur et description déjà établie. Cependant, tout Employeur qui emploie une étiquette syndicale présentement continuera à le faire sur la même base. Tous les autres Employeurs qui n'emploient pas l'étiquette syndicale auront le droit de s'abstenir de le faire à moins qu'ils ne veuillent participer volontairement.

59.02 Chaque Employeur consent de travailler avec le représentant du syndicat afin de faire respecter la clause ci-dessus mentionnée.

59.03 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 chaque Employeur à cette fin; et l'Association collaborera aux fins de surveiller l'observance de cet article par l'Employeur, avec obligation que chaque article fait par chaque employeur soit fait dans un atelier syndical et porte l'étiquette syndicale.

60 - ACCESSOIRES ET GARNITURES

60.01 Chaque employeur, membre de l'Association, 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, à la condition que cela est fait sur une base de concurrence.

FONDS DE BIEN-ETRE

61 - FONDS DE VACANCES PAYEES U.I.O.V.D.

61.01 L'Employeur consent de continuer à payer à toutes les semaines six pourcent (6%) de la feuille de paye hebdomadaire de tous les employés couverts par la juridiction industrielle de la présente convention collective au Fonds de Vacances Payées U.I.O.V.D. établi au profit de ces employés.

61.02 De ce Fonds les employés qui sont membres en règle de l'Union recevront un six pour cent (6%) de leurs gains annuels pour des vacances annuelles payées à tous les ans, conformément aux termes et conditions établies par le comité chargé de l'administration du dit Fonds de Vacances Payées.

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

61.04 Chaque employé couvert par la présente convention collective, recevra un deux pourcent (2%) additionnel de ses gains annuels pour une troisième semaine de vacances payée. Ce deux pourcent (2%) sera calculé sur les gains de chaque employé du 1er novembre de l'année précédente au 31 octobre de cette année. Cette troisième semaine de vacances sera prise en commençant avec le jour de Noël et se terminera le 31 décembre. La compagnie fermera ses portes pendant cette période et reprendra ses activités le deuxième jour après le Jour de l'an.

61.05 A partir de l'année 1979, chaque employé couvert par la présente convention collective et travaillant dans l'industrie depuis les trois (3) dernières années consécutives depuis le mois de décembre de chaque année du présent contrat, sauf en cas de maladie, période de relâche, de mise-à-pied, grossesse ou pour toute autre bonne raison valable, recevra une indemnité supplémentaire de deux pour cent (2%) de ses gains annuels, directement de l'Employeur pour une quatrième semaine de vacances payée. Le paiement de cette quatrième semaine de vacances sera effectué avant le congé de Noël et sera égale au montant du chèque de la troisième semaine de vacances.

61.06 Tous les membres de l'Union qui pendant l'année ont travaillé pour plus d'un Employeur ne seront pas privés de cette quatrième semaine de vacances, et chaque Employeur qui a employé cet employé, payera à celui-ci à la fin de l'année un deux pour cent (2%) du montant d'argent qu'il a gagné pendant qu'il a travaillé pour chacun de ces Employeurs.

62 - FONDS SPECIAL DE BIEN-ETRE U.I.O.V.D.

62.01 L'Employeur s'engage de continuer à verser le même pourcentage qu'il payait à la fin de la convention collective au Fonds Spécial de Bien-Etre U.I.O.V.D. entretenu par le syndicat au profit de ces membres. Ces paiements devront être remis au Fonds Spécial à tous les mois et pas plus tard que le dixième (10ème) jour du mois suivant.

62.02 Chaque Employeur consent de verser dans le Fonds Spécial de Bien-Etre un sept huitième (1-7/8%) pourcent de la feuille de paye brut 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 (10ème) jour du mois suivant, et cet argent sera gardé en fiducie pour les Fonds de Bien-Etre jusqu'à leur réception.

62.03 Chaque Employeur consent de verser dans le Fonds de Pension trois et cinq-huitièmes (3-5/8%) pourcent de la feuille de paye brut hebdomadaire avant toute déduction de quelque sorte que ce soit, de tous les employés de l'Employeur couverts par la présente convention collective, et remettra cet argent pas plus tard que le dixième (10ème) jour du mois suivant. Cet argent sera gardé en fiducie pour les Fonds de Bien-Etre jusqu'à leur réception.

62.04 Les paiements en provenance de ce fonds ne seront effectués que pour les employés qui sont membres en règle de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames et qui sont éligibles au paiement conformément à la constitution et règlement du Fonds.

62.05 L'Association et chaque Employeur consentent à la signature de la présente convention collective qu'au cas ou un rapport d'actuaire pendant la durée de ce contrat indiquerait que le Fonds de Pension est incapable de faire face à ses obligations sur la base des contributions stipulées dans celui-ci, il est convenu que celles-ci seront majorées par un pourcent (1%) additionnel.

63 - FONDS DE FIDUCIE

63.01 Tous les montants dûs à chacun et à tous les Fonds de Bien-Etre pourvus par tout Employeur contribuable ou qui est obligé à y contribuer seront et devront être considérés comme le Fonds de Fiducie en tout temps, et chaque Employeur sera obligé de verser chaque semaine dans un compte séparé, les contributions payables auxdits Fonds de Bien-Etre, 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 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 tout employeur contribuant aux Fonds de Bien-Etre ne devra pas, en aucun façon, affecter les réclamations et les droits dudit Fonds de Vacances et de Bien-Etre d'être totalement remboursés.

64- ADMINISTRATION DES FONDS

64.01 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 - Prescriptions
- 4) Bénéfices hospitalisation
- 5) Bénéfices ambulance
- 6) Bénéfices lunettes
- 7) Bénéfices dentaires
- 8) Pensions
- 9) Bénéfices décès.

65 - LA NULLITE PARTIELLE

65.01 Si une partie quelconque de la présente convention était rendue illégale en raison d'une législation actuellement en vigueur ou appliquée à l'avenir ou par une ordonnance d'un tribunal compétent en la matière, ou par la décision de toute agence gouvernementale compétente en la matière, une telle invalidité d'une telle partie d'une provision n'entraînera pas la nullité du reste de la convention. Dans un tel cas, les parties conviennent de négocier des clauses de remplacement.

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

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

67 - DUREE DE LA CONVENTION

67.01 Cette convention collective de travail sera pour une durée de deux (2) ans débutant le 1er janvier 1979 et se terminant le 31 décembre 1980.

68 - RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

68.01 Dans les cas où l'une ou l'autre des parties demande le renouvellement de la convention collective des modifications à apporter à celle-ci ou des négociations pour son renouvellement qui devraient avoir lieu lors de l'expiration le 31 décembre 1980, il faudra qu'un avis signifié par lettre recommandée soit donné à l'autre partie le ou avant le 1er octobre 1980.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE LES PRESENTES le. 10 10 5 1979, en présence des témoins soussignés :

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.

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS
DU VETEMENT POUR ENFANTS DE
MONTREAL

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

[Signature] PRES.

[Signature]

[Signature]

Jean-Pierre Blain

[Signature] 65

Luigi Costese

[Signature]

MADE TO FIT GARMENT LIMITED 8

Madeleine Lacroix

[Signature]

JUNIOR DEB MFG. LIMITED 97

François Benoit

[Signature]

MARQUETTES DRESS MFG. CO. 5

Madeleine Bartalini

[Signature]

Maggie 6

[Signature]

PER: [Signature]

[Signature]

MARQUETTES SPORTSWEAR Co 95

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature] 45

PLAYLINE LIMITED

For _____

Per _____

~~QUEENSWORTH (CANADA) LTD.~~

~~_____~~