

10444-01

Judy's Lingerie Inc.

06482-4

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 09 062

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	E-10444-01
Date	Signature: 31-04-30	Reception: 31-09-08	Durée: Du 30-07-01 Au 31-12-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 44

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Conseil Régional du Québec et de l'Est de l'Ontario de l'U.I.O.V.D. 333 rue Chabanel ouest, suite 307 Montréal, Qué. H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant Judy's Lingerie Inc 1001 rue Lencir Montréal, Qué. H4C 2B6

Unité de négociation

"Cutters, pressers, operators, drapers, sample makers, finishers, packers, general hands, special machine operators, and examiners, but excluding snippers, stockkeepers, office help and all such other persons who are exempt in accordance with the Labour Relations Act."

Région: 06-06 Activité: 2441 (5) Affiliation: 10

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Prenez note que la précédente se terminait le 30-07-31

Pour le commissaire général du travail

Signature: *[Signature]* Date: 31-09-11

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL intervenue et
conclue dans la ville et le District de Montréal, ce 30^e jour de AVRIL 1981.

ENTRÉE :

FF

81 Mai 19 11 47

NOUS ATTESTONS QUE CECI EST UNE COPIE CONFORME
Montréal, le 1er mai 1981

G. RALD ROY
65000

Commissaire à l'Assermentation
Tous les Districts Judiciaires du Québec

Gérald Roy, Commissaire à l'Assermentation.

JUDY'S LINGERIE INC., corps politique constitué en corporation ayant son siège social et principal lieu d'affaires dans la Ville et le District de Montréal, et agissant par l'entremise de son officier dûment autorisé M. H. GOLDWASSER, ci-après appelé "L'EMPLOYEUR",

PREMIERE PARTIE DE LA PREMIERE PART,

CONSEIL REGIONAL DU QUEBEC ET 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 appelé collectivement "L'UNION",

DEUXIEME PARTIE DE LA DEUXIEME PART.

EXPOSES

ATTENDU QUE l'Employeur opère dans la ville et le district de Montréal, Province de Québec, une manufacture de sous-vêtements pour dames ainsi que tout autre article se référant à l'industrie de la lingerie.

ATTENDU QUE l'Union représente les employés productifs de Judy's Lingerie Inc., dans ses propres locaux et en la cité et le district de Montréal.

ET ATTENDU QUE les parties en présence sont liées par une convention collective de travail depuis plusieurs années en vertu d'une convention collective de travail intervenue et conclue dans la ville de Montréal ce 29ème jour de juillet 1966, pour expirer le 31 juillet 1969; et qui, par convention collective fut renouvelée le 1er août 1972 pour expirer le 31 juillet 1975; et qui par convention collective fut renouvelée le 1er août 1975 pour expirer le 31 janvier 1978; et qui, par convention collective fut renouvelée le 8 mai 1978 pour expirer le 31 juillet 1980;

ET ATTENDU QUE les parties impliquées, dans l'intérêt d'une harmonie industrielle, favorisent le principe de la négociation collective et évitent les conflits industriels en souhaitant faciliter les relations entre employeur/employés d'une façon coérante;

ET ATTENDU QUE les parties ont convenu de renouveler la convention collective de travail susmentionnée pour une nouvelle période et aux conditions ci-après exposées, le tout tel qu'il est plus précisément décrit ci-après;

LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE FAIT DONC FOI, ET LES PARTIES EN PRESENCE CONVIENNENT ET CONCLUENT DE 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 sur le Certificat de Reconnaissance émis par le Ministère du Travail du Québec.

1-A. Le Syndicat et l'Employeur 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.

1-B. L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent et le représentant des employés travaillant pour 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 clauses 2 et 5 ci-après mentionnées.

MEMBRES 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 à l'Union de fournir la main-d'oeuvre requise par l'Employeur, alors dans ce cas, les parties conviennent de régler la situation en permettant l'embauche de main-d'oeuvre non 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 quatre semaines, 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.

DEFINITION DE MEMBRE DE L'UNION

3. Aux fins de la présente convention collective, un membre en règle de l'Union ou d'une unité locale de l'Union signifie et comprend un employé à l'usine, qui, étant membre de l'Union ou de l'unité locale, n'a pas d'arréage de plus de deux mois dans le paiement de ses cotisations et taxes à son unité locale ou à l'Union Internationale susmentionnée, et qui a droit de détenir et détient, une carte de membre de son unité locale, et ce membre sera ci-après appelé membre de l'Union.

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 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.

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.

PERIODE D'ESSAI

5. Tous les nouveaux employés de l'usine, engagés après la mise en vigueur de la présente convention, seront après une période d'essai de quatre semaines, considérés et déterminés employés de l'employeur engageant les services desdits employés et pourront jouir de tous les droits, avantages et privilèges de la présente convention collective et seront assujettis aux conditions et obligations de ladite convention.

DROIT DE CONGEDIEMENT

f. L'Employeur peut congédier tout employé, ou employés, pour tout motif grave ou pour tout événement fortuit. Si cet employé ou ces employés se croient renvoyés sans raison valable et s'en plaignent à l'Union, celui-ci ou ceux-ci peuvent porter plainte auprès de l'Union, qui soumettra le cas à l'Employeur et elle sera étudiée pour décision et sera entendu 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 l'Union.

PRESIDENT D'ATELIER ET COMITE DES GRIEFS

7. Les employés dans l'atelier, doivent lors d'une assemblée régulière convoquée à la demande de l'Union mais en dehors des heures régulières de travail, élire un Président d'Atelier et un Comité des Grieffs qui s'occupera de tous les problèmes qui pourraient surgir entre l'Employeur et les employés en l'absence d'un agent d'affaires de l'Union.

CONFLIT ENTRE L'UNION ET L'EMPLOYEUR

8. En cas de toute plainte ou de tout grief ou différend entre l'Union et l'Employeur, ledit conflit doit être soumis au Président Impartial pour arbitrage en conformité des dispositions contenues dans la clause 9 de la présente convention collective, après un délai de quarante-huit (48) heures de l'avis signifié par lettre par l'une des parties à l'autre.

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 PRESIDENT 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 M. Abe Madras.

9-A. La partie lésée désireuse 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 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, l'Union 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 l'Union. Ledit Arbitre ou Président Impartial devra entièrement entendre, étudier et finalement disposer de toutes ces plaintes, 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 et selon les 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.

9-D. La décision ou le jugement dudit Arbitre ou Président Impartial sera final, exécutoire, observé et exécuté par les parties. Cette décision ne doit pas nécessairement prendre une forme officielle ou notariée ni être signifiée aux parties en cause, mais doit être mise par écrit. La communication verbale de telle décision est par les présentes déclarée suffisante et valable à toutes fins. Chacune des parties a le droit d'obtenir une copie certifiée de la décision. Pour en arriver à sa décision, ou son jugement, l'Arbitre ou Président Impartial doit aussi se faire conciliateur et n'est lié par aucune règle de loi concernant les formes et les exigences imposées aux Arbitres par le Code de Procédure civile, mais toutes les décisions et tous les jugements doivent être fondés sur l'équité et la bonne conscience. Tous les frais d'arbitrage et la rémunération de l'Arbitre ou Président Impartial doivent être assumés à parts égales par l'Union et l'Employeur, 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 des délais supplémentaires de deux (2) jours chaque fois avec le consentement commun des parties en présence.

TRAVAILLEUR NON TENU 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 SEPARATION D'EMPLOI

11. Les employés auront droit à au moins une semaine d'avis de séparation d'emploi; et les employés devront également donner à l'Employeur une semaine de préavis de séparation d'emploi, conformément à la clause 6, appelée "DROIT DE CONGEDIEMENT".

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

11-B. Ce préavis sera d'une semaine si l'employé a travaillé pendant une année consécutive; de deux semaines s'il a travaillé d'un à cinq ans consécutivement; de quatre semaines s'il a travaillé de cinq à dix ans consécutivement; et de huit semaines s'il a travaillé pendant dix ans ou plus consécutivement.

AUCUN CONTRAT INDIVIDUEL

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

VISITES A L'EMPLOYEUR

13. Un agent d'affaires ou officier rémunéré de l'Union, 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 de l'Union et de l'Employeur devront collaborer de façon à permettre de faire enquête sur toute semblable question, pour qu'elle soit réglée de façon aussi satisfaisante et rapide que possible, mais de façon à ne pas déranger les affaires de l'Employeur.

FEUILLES DE PAYE

14. L'Employeur remettra au bureau de l'Union 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 à l'Union, 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 39.50 heures (trente-neuf heures et cinquante minutes), 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 de 50 minutes pour le dîner soit de 11:45 a.m. à 12:35 p.m.

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 8:00 a.m. à 4:35 p.m.,

Vendredi de 8:00 a.m. à 4:00 p.m.

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.

15-C. A l'exception des urgences, les employés utiliseront le téléphone durant les périodes de dîner et de répit.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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 5:00 p.m. et 7:00 p.m. 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 ajoutée au temps travaillé afin de calculer la journée régulière.

16-C. Nonobstant tout ce que renferme la présente convention collective stipulant le contraire, tout travail supplémentaire exécuté le samedi entre 8:00 a.m. et 12:00 midi sera rémunéré sur la base d'une fois et demie le taux horaire régulier.

16-D. Tout travail exécuté le samedi après 12:00 midi et le dimanche est interdit.

HORLOGE POINÇONNEUSE

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

17-A. Aucun employé ne poinçonnera la carte d'un autre employé.

17-B. Les travailleurs arrivant en retard ou quittant le travail plus tôt perdront en déduction pas plus que le temps réel de leur retard.

17-C. Les employés commenceront et finiront leur travail tel que décrit dans la clause no. 15.

PERIODES DE REPOS

18. Pendant chaque avant-midi et chaque après-midi, sauf le vendredi, tout travail dans l'usine effectué par les employés régis 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 suffisamment 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.

ATELIER EXTERIEUR

20. Aucun travail ne doit être envoyé à des ateliers de l'extérieur à moins que tous les travailleurs de l'atelier soient employés à plein temps.

REDUCTION DU PERSONNEL

21. Il est convenu que s'il devient nécessaire pour l'Employeur de réduire le personnel dans sa manufacture, l'Union 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.

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

PERTE DE TEMPS

22. Un travailleur sera récompensé pour la perte de temps subie à la suite d'un bris prolongé de la machine.

AFFECTATION A UN AUTRE TRAVAIL

23. 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 la moyenne des gains horaires dans son travail régulier pendant le dernier trimestre de travail avant le changement, ou ses gains dans la nouvelle opération, dépendant de celui qui est le plus élevé.

APPEL AU TRAVAIL

24. Les ouvriers qui sont requis de se présenter au travail devront recevoir au moins une demi-journée de travail continu ou être payés pour ladite demi-journée, sauf lorsque des urgences surviennent qui ne dépendent pas du contrôle de l'Employeur.

DEMEMAGEMENT D'UN ATELIER

25. Advenant le cas que l'Employeur déciderait de déménager son atelier de l'île de Montréal, un avis de trois (3) mois signifié par écrit par courrier enregistré doit être donné à l'Union.

AUCUN TRAVAIL DE COUPE DONNE A FORFAIT

26. 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.

PAS DE TRAVAIL A FORFAIT OU DE SOUS ENTREPRENEUR A L'ATELIER

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

AUTOMATION

28. Les changements attribuables à l'automation ou l'adoption de nouveaux genres de machines affectant les employés de la compagnie, membres de l'U.I.O.V.D., doivent être discutés entre l'Employeur et l'Union.

28-A. Dans le cas d'innovation ou de l'introduction d'un nouveau genre de machines ou accessoires il est convenu que les taux pour le travail à la pièce seront renégociés, mais en tout temps, les gains des dits employés devront être maintenus.

28-B. En cas de désaccord sur la solution des problèmes de l'automatisation et des nouveaux genres de machines qui pourraient surgir, la question sera soumise à l'Arbitre Impartial pour décision.

LE TRAVAIL OU IL Y A GREVE

29. L'Employeur ne devra pas donner de travail à un manufacturier ou contracteur ni accepter du travail d'un manufacturier ou distributeur contre qui l'Union fait une grève.

LE PIGNON 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 d'un entrepreneur ou sous-entrepreneur ou atelier fabriquant des accessoires ou garnitures pour ledit atelier, par les membres de l'Union, ne sera pas considéré comme un bris de la présente convention collective, ni de la part de l'Union, ni des membres de l'Union.

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.

LES SALAIRES MINIMA \$0.25 DE PLUS QUE LES MINIMA LEGAUX

31. Nonobstant toute ce que renferme la présente convention collective, tous les salaires minima et taux payables en vertu de la présente convention collective doivent être d'au moins vingt-cinq cents (\$0.25) plus élevés que ceux que prévoit l'acte du salaire minimum ou toute loi analogue la remplaçant. A l'exception faite des débutants

L'INTERDICTION DE REDUIRE LES SALAIRES ET TAUX

32. Tous les taux pour le travail à la pièce une fois établis seront uniformes. Il est interdit à l'Employeur de réduire les salaires et les taux une fois qu'ils sont établis pendant la durée de la présente convention collective.

LE MAINTIEN OBLIGATOIRE DES FACILITES DE PREMIERS SOINS ET ACCIDENT AU TRAVAIL

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

33-A. En cas d'accident survenant au travail, l'Employeur payera le restant de la journée au cours de laquelle l'accident s'est produit.

LE RETENUE DES COTISATIONS

34. L'Employeur devra au début de chaque mois, déduire de la paye de tous les employés couverts par la présente convention collective un montant correspondant aux cotisations et taxes mensuelles de l'Union, et transmettra ces cotisations et taxes au bureau de l'Union à tous les mois, et pas plus tard que le vingtième jour dudit mois.

34-A. Toutes ces déductions seront 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.

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

CONGES

35. Aucun travail ne sera permis les jours de fête suivants : Jour de l'An, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Fête de la Reine telle que décrétée par proclamation, Fête du Québec, Jour de la Confédération, Fête du Travail, Action de grâces, Noël et le jour d'une élection générale fédérale ou d'une élection générale provinciale.

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

CONGES PAYES

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

Jour de l'An	Fête de la Confédération
Le lendemain du Jour de l'An	Fête du Québec
Vendredi Saint	Fête du Travail
Fête de la Reine (telle que fixée par proclamation)	Action de Grâces
	Noël

que ces fêtes tombent ou non sur un jour ouvrable.

36-A. De plus tous les employés, membre de l'U.I.O.V.D. auront droit aux congés suivants avec rémunération, que ces jours tombent ou non sur un jour ouvrable lors de toute élection générale fédérale et provinciale.

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 susmentionnées.

36-C. Le taux de paiement des jours de fêtes légales est le suivant :

Pour les travailleurs à l'heure : Une journée régulière de paye.

Pour les travailleurs à la pièce: Une journée de paye consistant du nombre d'heures d'une journée ordinaire de travail mutiplié par le gain horaire moyen du dernier trimestre. Voir Annexe "A".

36-D. Pour avoir droit à un tel congé l'employé doit travailler au moins la journée précédent le congé ou la journée qui suit à l'exception de mise-à-pied, périodes de relâche, de maternité ou pour toute autre bonne et valable raison, ou 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 ~~de maladie continue~~.

AUGMENTATIONS DE SALAIRES

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

<u>A partir du 12 août 1980</u>	-	12%
<u>A partir du 1er février 1981</u>	-	24%
<u>A partir du 1er août 1981</u>	-	36%
<u>A partir du 1er février 1982</u>	-	48%
<u>A partir du 1er août 1982</u>	-	60%

37-A. Lors du calcul de la feuille de paye, l'Employeur prendra le gain total des tickets du travail à la pièce auquel il ajoutera le pourcentage ci-dessus mentionné et au total combiné il ajoutera \$3.38 pour chaque heure que l'employé a été présent dans l'atelier et a travaillé pour.

L'EXAMEN DES LIVRES ET FEUILLES DE PAYE .

38. L'Employeur devra sur demande fournir aux représentants du syndicat, les livres et feuilles de paye ainsi que tout autre document s'y rapportant (au bureau de l'Employeur) afin de s'assurer que l'Employeur s'est conformé aux dispositions de la présente convention collective.

DEBUTANTS

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

CONGE 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 un tel congé un employé doit travailler pour une période minimum de deux (2) mois ou tel que requis par la loi pour l'Employeur.
- d) la famille immédiate de l'employé sera considéré comme étant l'époux ou l'épouse, père, mère, enfant, frère ou soeur, beau-père et belle-mère.
- e) le paiement pour ce qui précède ne sera effectué que pour le temps perdu pendant des journées régulières de travail.

RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

41. La présente convention collective liera l'Employeur ainsi que ces cessionnaires, successeurs et ayant droit, qui devront se conformer fidèlement à ses dispositions. Au cas où il vendrait ou transférerait son entreprise ou usine, l'Employeur continuera néanmoins à être responsable et verra de faire respecter les dispositions de la présente convention collective 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 de tous les privilèges qui sont accumulés en faveur de l'Union en vertu du Code du Travail du Québec.

CONGE SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES

42. A la demande écrite de l'Union l'Employeur gouverné par la présente convention, devra accorder à tout employé, membre de l'Union, qui :

- a) est élu comme délégué à un Congrès du Travail;
- b) est accepté et inscrit au Collège du Travail;
- c) est nommé par l'Union comme étant engagé dans les affaires de l'Union;

un congé sans solde mais sans perte d'ancienneté et des autres bénéfices prévus par cette convention pour une période n'excédant pas huit (8) semaines.

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

CONGE DE MATERNITE

43. Tout employé, membre du syndicat, aura droit à un congé de maternité jusqu'à un maximum de six (6) mois, sans retirer aucune paye et jouira de tous les droits et privilèges de la présente convention collective de travail.

FONDS SPECIAL DE BIEN ETRE 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 paye brute hebdomadaire de tous les employés productifs couverts par cette convention collective de travail aux Fonds de Vacances Payées U.I.O.V.D.

44-A. De ce Fonds les employés qui sont membres en règle de l'Union recevront quatre pour cent (4%) de leurs gains annuels pour des vacances annuelles payées à tous les ans, 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 de l'Union à tous les mois et pas plus tard que le 20ème jour du mois suivant.

44-C. La période de vacances sera établie pendant les mois de juillet & août. La période de 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 12 mois consécutifs du 1er décembre au 30 novembre de chaque année de la présente convention collective.

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

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

44-E. L'Employeur consent de verser dans le Fonds Spécial de Bien-Etre un sept huitième (1-7/8%) pour cent de la feuille de paye brute hebdomadaire de l'Employeur, avant toute déduction de quelque sorte que ce soit, de tous les employés de l'Employeur couverts par la présente convention collective au Fonds Spécial de Bien-Etre U.I.O.V.D. et remettra cet argent au Fonds de Bien-Etre et pas plus tard que le vingtième (20ème) jour du mois suivant, et cet argent sera gardé en fiducie pour les Fonds de Bien-Etre jusqu'à leur réception.

Section "C" - Fonds de Pension

44-F. Les parties aux présentes reconnaissent qu'à la suite de leurs diverses conventions collectives de travail depuis plusieurs années, ^{UNION} ~~elles ont~~ établi le Fonds de Retraite de l'Industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D. dans lequel les Fonds Spéciaux de Bien-Etre ont versé les contributions provenant de l'Employeur, en vertu d'une convention collective de travail entre le Fonds de Retraite de l'Industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D. et le Fonds Spécial de Bien-Etre U.I.O.V.D. daté du 27 août 1974, qui permet tous les paiements en provenance des contribuants et aussi les versements aux retraités sont pourvus.

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

44-E. *H.M.* Les paiements en provenance de ces fonds ne seront effectués qu'aux employés qui sont membre en règle de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames et qui sont éligibles à ce paiement conformément à la Constitution et aux Réglements de ce Fonds.

FONDS DE FIDUCIE

45. Tous les montants dûs à chacun et à tous les Fonds de Bien-Etre pourvus par l'Employeur contribuable ou qui est obligé à y contribuer seront et devront être considérés comme le Fonds de Fiducie en tout temps et l'Employeur sera obligé de verser chaque semaine dans un compte séparé, les contributions payable aux dits Fonds de Bien-Etre, en attendant de les remettre aux fiduciaires ci-mentionnées, et son défaut de le faire n'affectera en rien la nature de telles contributions comme fonds de fiducie ou le quantum dû lequel sera et devra être en tout temps considéré comme fonds de fiducie pour lequel l'Employeur sera tenu strictement responsable; et la faillite, la liquidation ou la dissolution de l'Employeur contribuant aux Fonds de Bien-Etre ne devra pas, en aucune façon, affecter les réclamations et les droits dudit Fonds de Vacances et de Bien-Etre d'être totalement remboursés.

CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN-ETRE POUR TOUS LES EMPLOYES

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

CLAUSE SPECIALE

47. Tout avantage que ce soit par une meilleure rémunération 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 de travail.

DUREE DE LA CONVENTION

48. La présente convention collective de travail restera en vigueur pour une période de trente (30) mois débutant le 1er juillet 1980 et se terminant le 31 décembre 1982..

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

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE LES PRESENTES;

JUDY'S LINGERIE INCORPORATED

TEMOIN :

[Signature]

[Signature]

DE LA PREMIERE PART

CONSEIL REGIONAL DU QUEBEC ET L'EST DE L'ONTARIO de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames.

TEMOIN :

M. Poantaleu

[Signature]
[Signature]

DE LA DEUXIEME PART.

ANNEXE A

JUDY'S LINGERIE INC.

MANUFACTURIER

DE SOUS-VETEMENTS POUR FEMMES ET ENFANTS

17 octobre 1980

POUR LES TRAVAILLEURS A LA PIECE

POUR CALCULER LES FETES PAYEES IL FAUDRA PRENDRE LE TOTAL DE TOUS
LES BILLETS ET INCLURE LE 12% DES TROIS DERNIERS MOIS, ET ENSUITE IL FAU-
RA DIVISER PAR LES HEURES TRAVAILLEES AFIN D'OBTENIR UNE MOYENNE HORAI-
RE, EN PLUS DE \$3.38 DE BONUS PAR HEURE, TOUJOURS BASE SUR LA MOYENNE
HORAIRE DES TROIS DERNIERS MOIS.

LA PAYE D'UNE JOURNEE DE FETE DEVRA CORRESPONDRE AU PAIEMENT D'UNE
JOURNEE REGULIERE DE TRAVAIL.

LES JOURNEES D'ABSENCE CAUSEES PAR LA MALADIE OU PAR UN MANQUE DE
TRAVAIL DOIVENT ETRE CONSIDERES COMME ETANT DES JOURS OUVRABLES.

IL EST DEMANDE A L'EMPLOYEE D'ETRE PRESENTE AU TRAVAIL LE JOUR
PRECEDENT OU LE JOUR SUIVANT LE CONGE POUR ETRE ELIGIBLE AU PAIEMENT
DU CONGE.