

UNION INTERNATIONALE DES OUVRIERS DU VÊTEMENT POUR DAMES (FAT-COI-CTC)

INTERNATIONAL LADIES' GARMENT WORKERS' UNION (AFL-CIO-CLC)

333, OUEST CHABANEL WEST, SUITE 307, MTL., P.Q. H2N 2H2

TEL.: (514) 381-4692

~~3085-01~~
99250-01

Montréal, le 5 avril 1983

Commissaire Général du Travail
Ministère du Travail et de
la Main-d'Oeuvre
255 est, boulevard Crémazie
2ème étage
Montréal, Qc
H2M 1L5

PAR MESSAGEUR

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous remettre ci-joint un original
et quatre photocopies de la convention collective signée
entre notre syndicat et l'Association des manufacturiers des
accessoires de la mode, qui couvre les ateliers suivants:

REC
MAY - 5 11 43
Arch

<u>Nom de l'atelier</u>	<u>Numéro de dossier</u>	<u>Nombre d'employés couverts par ce contrat</u>
Ace Stitching Cie	M-3085-01	2
Berkley Novelty	M-7116-01	2
Conrad Stitching & Embroidery Inc.	M-3557-01	17
S. Kogan Tucking Cie	M-3558-01	3
Lippman Embroidery Cie	M-1750-01	17
L.M. Buttons Inc.	M-14401-01	5
Reliable Venetian Stitching and Embroidery Inc.	M-1758-01	29
Safety Trim	M-25360-01	2
La Société Canadienne de la Broderie Ltée	M-18643-01	7





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

M-99250-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	04	217-6

N.E.: 2

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
SAFETY TRIM LTD		84-07-31
Adressse 99 Chabanel Ouest		No. C.C. maitresse
Montréal P.Q.		Numero d'accréditation
Code postal H2N-1C2		M-25360-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames		1893
		Convention

780(029)



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

M-99250-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	04	217-6

N.E.: 7

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
SOCIETE DE LA BRODERIE CANADIENNE LTEE		84-07-31
Adressse 7245 Alexandra, 2ème étage		No. C.C. maitresse
Montréal P.Q.		Numero d'accréditation
Code postal H2R-2Z1		M-18643-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames		1893
		Convention

780(029)



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

M-99250-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	04	217-6

NE: 5

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
L & M. BUTTONS INC		84-07-31
Adressse 1421 rue Bleury		No. C.C. maitresse
Montréal P.Q.		Numero d'accréditation
Code postal H3A-2H5		M-14401-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Union internationale ds ouvriers du vêtement pour dames		1893
		Convention

780(029)



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

M-99250-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	04	217-6

N.E.: 2

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
BERKLEY NOVELTY CO.		84-07-31
5333 rue Casgrain		No. C.C. maîtresse
Montréal P.Q.		Numero d'accréditation
Code postal H2T-1X3		M-7116-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames		1893
		Convention

780(029)



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

M-99250-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	04	217-6

N.E.: 17

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
CONRAD STITCHING & EMBROIDERY INC		84-07-31
5505 boul. St-Laurent		No. C.C. maîtresse
Montréal P.Q.		Numero d'accréditation
Code postal H2T-1S5		M-3557-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames		1893
		Convention

780(029)



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

M-99250-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	04	217-6

N.E.: 3

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
S. KOGAN TUCKING		84-07-31
4062 boul. St-Laurent		No. C.C. maîtresse
Montréal P.Q.		Numero d'accréditation
Code postal H2W-1Y8		M-3558-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames.		1893
		Convention

780(029)



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives
M-99250-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	04	217-6

N.E.; 17

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
LIPPMAN EMBROIDERY CO.		84-07-31
130 rue Bates		No. C.C. maîtresse
Montréal P.Q.		Numero d'accréditation
H2V-1B2		M-1750-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Union internationale du vêtement pour dames		1893
		Convention

780(029)



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives
M-99250-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	04	217-6

N.E.: 29

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
RELIABLE VENETIAN STITCHING & EMBROIDERY INC		84-07-31
437 rue Mayor		No. C.C. maîtresse
Montréal P.Q.		Numero d'accréditation
H3A-1N9		M-1758-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Union internationale du vêtement pour dames		1893
		Convention

780(029)



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives
M-99250-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	04	217-6

N.E.: 2

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
ACE STITCHING CO. INC		84-07-31
1900 rue Sauvé Est, suite 285		No. C.C. maîtresse
Montréal P.Q.		Numero d'accréditation
H2B-3A8		M-3085-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
union internationale du vêtement pour dames		1893
		Convention

780(029)

CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LA FAMA ET L'UIOVD
 1er août 1981 au 31 juillet 1984.

Conclue entre l'Association des Manufacturiers des Accessoires de Mode et le local 315, UIOVD, dans la ville et le district de Montréal, dans la Province de Québec pour une durée de trois (3) ans, se terminant le 31 juillet 1984.

<u>INDEXE DES CLAUSES</u>	<u>SECTION</u>
Accident au travail	51
Administration des fonds	68
Aide Temporaire	8
Appel au Travail	31
Apprentis	41
Arbitre ou président impartial	16
Atelier syndical	4
Augmentation des salaires	46
Avis de séparation d'emploi	13
Banques	66
Bénéfices en cas de décès	58
Bordereau de paie	51
Centre médical	56
Compagnies indépendantes	71
Conflits entre l'Union et l'Employeur	15
Conflits	14
Congé de deuil	48
Congé de maternité	49
Congés payés	47
Congé de mariage	21
Courtoisie	20
Coût de la vie automatique	45
Contributions de bien-être pour tous les employés	63
Conventions individuelles	12
Défaut de remettre les contributions aux fonds de Bien-Etre	69
Définition des métiers	40
Définition des membres de l'union	7
Définition de l'industrie	1
Défaut de remettre les salaires, le paiement des vacances, les contributions aux fonds de bien-etre et/ou les cotisations syndicales	70
Discrimination par l'employeur	10
Droit de congédiement	11
Durée de la convention	74
Eau froide	19
Echelle minima des salaires	43
Emplacement des fonds de Bien Etre	67
Examen des livres et des rapports de comptabilité	24
Facilités de premiers soins	3
Formation des équipes	52
Fonds de Bien-Etre	54
Fonds d'assurance-chômage supplémentaire de l'industrie de la mode du Québec - UIOVD	59
Fonds de retraite	60
Fonds de santé de l'industrie de la Mode du Québec	55
Heures de travail et temps supplémentaire	26
Horloge Poin çonneuse	29
La nullité partielle	72
Les contributions aux fonds de Bien-Etre sont des fonds en fiducie	64
Libéralisation des Fonds de Bien-Etre	61
Lignes de piquetage	39



83 AVR - 6. 11.45
 PAR MESSAGE

<u>INDEXE DES CLAUSES (suite)</u>	<u>SECTION</u>
Mandats de l'Union et de l'Association	2
Membres de l'union	6
Minimum horaire pour les débutants et les apprentis	42
Nul arrêt de travail	36
Nul travail ou il y a grève	38
Pas de travail pour les ateliers non-syndiques	37
Période d'essai	9
Période de repos	22
Président d'atelier et comité des griefs	17
Prescriptions	57
Preuve de Maladie	50
Propreté des toilettes	18
Rapports mensuels de comptabilité	25
Ratification de la convention	73
Reduction du personnel	33
Répartition temporaire du travail	32
Responsabilité envers les fonds et envers l'Union après l'expiration de la convention	65
Rétention des cotisations	53
Salaire minimum \$0.25 de plus que le minima légaux	44
Santé et sécurité	30
Temps supplémentaire	27
Transfert de l'entreprise	3
Travail à la maison	35
Travail par l'Employeur	34
Vacances payés et bénéfiques de fin d'année	62
Visites à l'Employeur	23

LE CONSEIL REGIONAL DE L'ONTC
DE L'EST DE L'ONTARIO DE L'UNION
INTERNATIONALE DES CLERMONT
MEMBRE POUR L'ONTC - S. I. A. V. O.

CONVENTION COLLECTIVE

entre

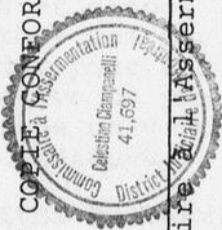
L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS
D'ACCESSOIRES DE MODE INC.

et

LE CONSEIL REGIONAL DU QUEBEC
ET L'EST DE L'ONTARIO DE L'UNION
INTERNATIONALE DES OUVRIERS DU
VETEMENT POUR DAMES - U.I.O.V.D.

COPIE CONFORME

NOUS ATTESTONS QUE CECI EST UNE COPIE CONFORME
MONTREAL, LE 5 AVRIL 1983



Ceestino Ciamparelli
CELESTINO CIAMPANELLI, Commissaire d'Arbitrage

DEFINITION DE L'INDUSTRIE

1. L'industrie de la confection d'accessoires de mode comprend les opérations suivantes : travail à l'aiguille, d'ornementation à la main ou à la machine, broderie bonnaz, broderie côtelée sur les sacs à main, broderie côtelée, broderie à la machine automatique à têtes multiples, perlage au crochet, étampage, "shirring", plissage à l'aiguille, exécution de plissage et replis de points en zigzag, d'ourlets à jour, pose de pointes de diamant et de pierres du Rhin, pose de boucles et de boutons recouverts de tissu ou tout autre matériel, pressage de nervures, fabrication de nouveautés d'accessoires de mode et toutes variations.

MANDAT DE L'UNION ET DE L'ASSOCIATION

2. 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 représentant des membres de l'association.

2-A. 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.

FACILITES DE PREMIERS SOINS

3. 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 les Employeurs en conformité des besoins de chaque usine.

ATELIER SYNDICAL

4. Chaque Employeur, membre de l'Association ou signataire, devra maintenir un atelier syndical à l'usine pendant la durée de la présente convention collective.

4-A. L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du présent code, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective. Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et places de l'employeur précédent.

TRANSFERT DE L'ENTREPRISE

5. Dans le cas de tout déménagement de l'usine, l'employeur devra aviser le syndicat, par lettre recommandée, au moins trente (30) jours à l'avance si le déménagement a lieu dans la région métropolitaine de Montréal, et au moins six (6) mois à l'avance si le déménagement a lieu à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

MEMBRES DE L'UNION

6. L'Employeur convient d'embaucher que des membres en règle de l'Union pour tout travail régis par l'industrie ainsi que défini plus haut et de plus sans limitation pour le travail d'opération, de broderie, d'étampage, d'épinglage, découpage des appliques, bobinage, pressage, plissage à l'aiguille, plissage, ourlets à jour, faiseur de boutons, travail côtelé, fabrication de nouveautés; et toute autre machine et travail d'atelier qui se rattachent directement à l'un ou à tous les travaux susmentionnés ou à toute partie de la production de l'Employeur.

DEFINITION DE MEMBRE DE L'UNION

7. Un membre en règle de l'Union signifie un membre qui n'a pas d'arrérages ou qui ne doit qu'un mois de cotisations, et taxes mensuelle, et qui détient une carte de membre de ladite union ou n'importe lequel de ses locaux affiliés.

AIDE TEMPORAIRE

8. 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 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.

PERIODE D'ESSAI

9. Tous les employés syndiqués embauchés par la firme seront après une période d'essai d'un (1) mois considérés comme employés régulier de la firme, et lesdits employés jouiront de tous les droits et privilèges prévus par cette convention.

DISCRIMINATION PAR L'EMPLOYEUR

10. Aucune discrimination injuste de quelque sorte que ce soit ne doit être faite ou permise par l'Employeur contre tout employé que ce soit en raison de ses actions passées ou de son attitude à l'occasion d'un règlement de salaire ou de tout ajustement ou à l'égard de ses activités dans l'Union ou à l'égard du syndicalisme ou autre raison.

10-A. Aucune discrimination injuste ne sera permise lors de l'embauche ou dans les termes ou conditions de travail à cause de la race, religion, nationalité, couleur, sexe ou âge.

DROIT DE CONGEDIEMENT

11. L'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 après vingt-quatre (24) 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. Au cas où un employé aurait été injustement congédié, ce dit employé se verra payer le temps qu'il a perdu.

CONVENTIONS INDIVIDUELLES

12. L'Employeur ne peut pas contracter individuellement avec un ou des salariés régis par la présente convention, ni exiger ou accepter des dépôts d'argent ou autres garanties de ces dits salariés.

AVIS DE SEPARATION D'EMPLOI

13. L'employé qui a terminé sa période d'essai aura droit à un préavis par écrit avant son licenciement, comme suit :

- moins d'une année de service continu - une semaine;
- plus d'une année de service continu - deux semaines;
- plus de cinq années de service continu - quatre semaines;
- plus de dix années de service continu - huit semaines.

Sauf dans des cas fortuits, l'employé ne perdra nullement les droits qu'il a acquis dans la présente convention collective.

CONFLITS

14. Tout conflit entre un employeur et un employé, ou entre l'association et le syndicat sera immédiatement référé aux représentants de l'association et de l'Union.

CONFLIT ENTRE L'UNION ET L'EMPLOYEUR

15. 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 sera soumis au Président Impartial pour arbitrage, conformément aux dispositions des articles 16, 16-A, 16-B, 16-C, 16-D et 16-E 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.

15-A. Au cas où l'une des parties refuserait de se soumettre à cet arbitrage, le Président Impartial entendra la cause en l'absence de cette partie et rendra sa décision ex-parte. Cette décision sera finale et exécutoire et aura 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

16. Les parties conviennent de nommer et de désigner les arbitres suivants : Monsieur Ane Madras, M. Jean Cournoyer, Juge Ben Schecter et le Juge Harold Lande.

16-A. De plus d'un commun accord entre les parties, d'autres arbitres pourraient être nommés.

16-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'Association soumettront toutes ces plaintes, conflits et griefs à l'arbitre ou Président Impartial après vingt-quatre (24) heures après réception d'une demande à cet effet, faite par écrit par l'Association et l'Union. Ledit Arbitre ou Président Impartial devra entièrement entendre, étudier et finalement disposer de toutes ces plaintes, conflits ou griefs.

16-C. Ledit Arbitre ou Président Impartial aura plein pouvoir de rendre toute décision qu'il juge souhaitable ou utile dans les circonstances le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il peut entendre ou ne pas entendre, tout témoignage ou argument relatif à la plainte, au conflit ou au grief, ce à sa discrétion.

16-D. La décision ou le jugement dudit Arbitre ou Président Impartial sera final, exécutoire, observé et exécuté par les parties et par 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 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.

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

PRESIDENT D'ATELIER ET COMITE DES GRIEFS

17. Les employés d'une usine doivent, lors d'une assemblée régulière convoquée à la demande du syndicat, mais hors des heures régulières de travail, élire un président d'atelier et un Comité des griefs qui traitera de toutes les questions qui surviennent entre l'employeur et ses employés en l'absence de l'agent d'affaires du syndicat. Ce comité des griefs consistera d'au plus trois (3) personnes, excluant le président d'atelier, et n'aura pas le droit de changer ou d'amender la convention collective de travail.

PROPRETE DES TOILETTES

18. Les toilettes seront tenues propres et l'Employeur fournira l'eau chaude dans chaque toilette.

EAU FROIDE

19. L'Employeur fournira un appareil pour dispenser l'eau froide.

COURTOISIE

20. Toute relation entre l'Employeur et ses employés, ou vice-versa, aura lieu dans un esprit de courtoisie et de respect.

CONGE DE MARIAGE

21. Lors du mariage d'un(e) employé(e), membre du syndicat, l'Employeur accordera un congé sans solde de trois (3) semaines au maximum, et l'employé(e), membre du syndicat, ne perdra aucun avantage, ou aucune ancienneté, etc... déjà acquis, tel que prévu dans la convention collective de travail.

PERIODES DE REPOS

22. Moyennant consentement mutuel entre l'Employeur et ses employés, les périodes de repos de quinze (15) minutes de l'après-midi seront changées pour deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, l'une durant l'avant-midi et l'autre durant l'après-midi.

VISITES A L'EMPLOYEUR

23. Un officier dûment autorisé ou un représentant de l'Union aura en tout temps raisonnable le droit d'accès à 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 et ledit représentant et l'Employeur devront collaborer de façon à permettre de faire enquête sur toute question semblable, pour qu'elle soit réglée de façon aussi satisfaisante et rapide que possible.

EXAMENS DES LIVRES ET DES RAPPORTS DE COMPTABILITE

24. Les représentants de l'Union incluant les comptables de l'Union auront droit d'accès à l'atelier pour s'assurer que tous se plient aux règlements de la convention. Lorsque l'on lui demandera, l'Employeur soumettra ses rapports de comptabilité de l'industrie pour examen pour que les contributions aux Fonds de Bien Etre soient vérifiées en vertu de la convention.

RAPPORTS MENSUELS DE COMPTABILITE

25. L'Employeur convient de soumettre une copie de son rapport mensuel indiquant les employés de l'industrie en incluant les employés nouvellement embauchés, au bureau de l'Union au plus tard le dixième jour du mois suivant.

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

26. La semaine de travail consistera de trente-cinq (35) heures divisées en cinq (5) jours ouvrables, du lundi au vendredi de 8:00 a.m. à 16h, avec un répit d'une (1) heure pour le déjeuner soit de 12h (midi) à 13h.

26-A. Tout travail exécuté en dehors des heures susmentionnées sera considéré comme travail supplémentaire.

26-B. En aucun cas sera-t-il permis de travailler le samedi ou le dimanche de toute semaine.

26-C. Les parties conviennent que la période du déjeuner pourra être changée à une demi-heure avec le consentement unanime de l'employeur et de ses employés.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

27. 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.

Temps et demi pour heures supplémentaires

28. Tout temps supplémentaire devra être payé à raison de temps et demi.

28-A. En aucun cas sera-t-il permis de faire du temps supplémentaire le vendredi.

28-B. Toute perte de temps subie par un employé à cause d'incapacité attribuable à la maladie ou résultant d'une mise-à-pied ou d'une période de relâche ou de tout congé légal ou religieux ou pour tout autre motif justifi, devra être ajoutée au temps travaillé afin de calculer la journée régulière.

28-C. Le taux de rémunération pour le temps supplémentaire sera payable sur une base quotidienne après la journée régulière de travail de sept (7) heures.

HORLOGE - POINCONNEUSE

29. Chaque 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.

29-A. Les parties conviennent que lorsque les employés arrivent en retard pour travailler il ne perdront en déduction que l'actuel temps de leur retard.

SANTE ET SECURITE

30. Les parties aux présentes reconnaissent l'importance des dispositifs de sécurité dans l'atelier pour le bien-être des employés. L'employeur consent à effectuer des arrangements raisonnables adéquats pour la santé et la sécurité de ses employés pendant leurs heures de travail et à leur fournir un endroit sécuritaire pour travailler.

APPEL AU TRAVAIL

31. 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 continu ou être payés pour ladite demi-journée, sauf lorsque des urgences surviennent qui ne dépendent pas du contrôle de l'Employeur.

REPARTITION TEMPORAIRE DE TRAVAIL

32. En périodes temporaires de relâche, lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travail pour tous les employés, le travail disponible dans l'atelier doit être temporairement réparti aussi également que possible entre tous les employés. L'Employeur convient que lorsqu'il sera nécessaire de diviser le travail, l'Employeur et le Président d'Atelier répartiront le travail.

32-A. Pendant la saison lente, il y aura posté dans chaque usine un rapport quotidien des employés qui exécutent du travail pendant la journée et le nombre d'heures travaillées.

RÉDUCTION DU PERSONNEL

33. Il est convenu que s'il devient nécessaire pour un Employeur de réduire le personnel dans sa manufacture 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 un département. Si après une telle réduction du personnel l'Employeur doit rétablir la main d'oeuvre, les employés congédiés devront être ré-engagés avant que tout autre nouvel employé ne soit engagé.

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

TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

34. Les Employeurs qui opèrent une machine dans la présente industrie lors de la signature de cette convention ou ceux qui ont cessé d'opérer une machine après la signature de ce contrat n'auront pas la permission de travailler comme opérateur sur toutes machines pour la durée de la présente convention, et aucun nouvel Employeur faisant partie de l'industrie et aucun nouvel associé accepté par tout Employeur, et aucun directeur, ou actionnaire d'une corporation faisant partie de ladite industrie ne sera permis d'opérer une machine. En périodes de relâche, le travail disponible sera divisé également entre les membres de l'Union seulement.

TRAVAIL À LA MAISON

35. Tout travail à la maison est interdit et les Employeurs ne s'engageront pas à envoyer du travail pour être manufacturé ou pour être fait à la maison.

NUL ARRÊT DE TRAVAIL

36. Durant le cours de la présente convention collective et durant les négociations et le règlement de tout conflit ou plainte, aucune des parties aux présentes ni aucun employeur ou employé ne fera ou se livrera à ou autorisera ou permettra tout lock-out, arrêt de travail ou grève, pourvu qu'une telle plainte ou conflit soit référé au Président Impartial dans les prochaines vingt-quatre (24) heures.

PAS DE TRAVAIL POUR LES ATELIERS NON-SYNDIQUES

37. L'Employeur convient de ne pas travailler pour ou donner du travail à tous manufacturiers ou contracteurs de vêtement pour dames qui ne sont pas couverts par la juridiction de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, et qui ne sont pas en relation contractuelle avec l'U.I.O.V.D.

NUL TRAVAIL OU IL Y A GREVE

38. L'Employeur ne doit pas donner du travail à un manufacturier ou à un contracteur (ainsi que défini par la convention) ni n'acceptera du travail d'un manufacturier ou d'un contracteur contre qui l'Union fait une grève.

LIGNES DE PIQUETAGE

39. 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 considéré comme un bris de la présente convention collective, ni de la part de l'Union ni des membres de l'Union.

DEFINITION DES METIERS

40. Opérateur Bonnaz : est celui qui voit au fonctionnement des différentes machines à broder à alimentation universelle ou à poignée qui contrôle ou dirige les mouvements de telles machines dans différentes directions et produit une variété de points et d'effets différents au moyen d'un dispositif changeable.

40-A. Brodeur à la main ou Perleur au Crochet : est celui qui peut poser des perles au crochet ou qui peut broder au moyen d'une aiguille ordinaire à la main ou par crochet et qui peut suivre le patron sur chaque matériel.

40-B. Opérateur de machines : est celui qui voit au fonctionnement d'une ou de plusieurs des machines suivantes; zigzag, ourlet à jour, remplis, plissage à l'aiguille et autres machines à nouveautés qui sont utilisées ou pourraient devenir en usage dans cette industrie.

40-C. Plisseur et faiseur de patrons : est celui qui fait les patrons, qui peut voir au fonctionnement d'une machine à plisser et qui est capable d'en changer les différents accessoires et dispositifs.

40-D. Faiseur de boucles et de boutons recouverts : est celui qui voit au fonctionnement d'une machine à recouvrir les boutons et les boucles actionnée par les mains ou les pieds.

40-E. Assistant-plisseur: est celui qui assiste le plisseur et faiseur de patrons ou qui fait du travail général dans le département du plissage.

40-F. Etampeur : est celui qui peut faire seul l'étampage, soit au procédé sec ou humide (poudre ou pâte) sur tous genres de matériel et en distinguer l'endroit de l'envers, ainsi qu'ajuster les patrons aux différentes grandeurs mais qui n'est pas tenu de faire ses propres patrons, ni de préparer ou d'apprêter aucun travail à être exécuté subséquentement.

40-G. Main-Générale : est celui qui exécute entièrement ou partiellement les travaux suivants : nettoyage, pressage sur machine buckram, découpage des appliqués, pose des pierres du Rhin ou autres garnitures de métal et tout travail d'aide en général.

40-H. Préposé à la machine automatique à broder à têtes multiples: est celui qui peut enfiler ou changer le fil des machines automatiques à broder à aiguille simple fonctionnant en ligne sur le même dessin ou le même patron.

APPRENTIS

41. Un apprenti est un employé, qui après deux (2) mois de travail dans l'industrie comme débutant, est entraîné pour apprendre un des métiers de l'industrie tel que défini aux présentes.

MINIMUM HORAIRE POUR LES DEBUTANTS ET LES APPRENTIS

42-B. Effectif août 1982 :

	Débutant pr. 2 ms.	Après 2 ms.	Après 4 ms.	Après 6 ms.	Après 8 ms.	Après 9 ms.	Après 10 ms.	Après 12 ms.	Après 14 ms.	Après 16 ms.	Après 18 ms.	Après 20 ms.	Après 22 ms.	Après 24 ms.
Main-d'oeuvre générale, étam- peurs et presseurs	\$4.00	\$4.25	\$4.98	\$5.73										
Faiseur de boucles, brodeur à la main et perleur	\$4.00	\$4.25	\$5.12	\$6.00										
Préposé à la machi- ne à tête multiple, opératrice	\$4.00	\$4.25	\$4.71	\$5.17	\$5.63		\$6.09	\$6.55						
Assistant plisseur opérateur de machi- ne à nervure.	\$4.00	\$4.25	\$4.81	\$5.37		\$5.93								
Plisseurs	\$4.00	\$4.25	\$4.86	\$5.47	\$6.13		\$6.74	\$7.34						
Opérateurs "Bonnaz"	\$4.00	\$4.25	\$4.58	\$4.91	\$5.34		\$5.67	\$6.00	\$6.33	\$6.66	\$6.99	\$7.32	\$7.65	\$7.98

42-C. Effectif août 1983 :

	Débutant pr. 2 ms.	Après 2 ms.	Après 4 ms.	Après 6 ms.	Après 8 ms.	Après 9 ms.	Après 10 ms.	Après 12 ms.	Après 14 ms.	Après 16 ms.	Après 18 ms.	Après 20 ms.	Après 22 ms.	Après 24 ms.
Main-d'oeuvre générale, étam- peurs et presseurs	\$4.00	\$4.25	\$5.12	\$6.00										
Faiseur de boucles, brodeur à la main et perleur	\$4.00	\$4.25	\$5.27	\$6.30										
Préposé à la ma- chine à tête multiple, opéra- trice	\$4.00	\$4.25	\$4.80	\$5.35	\$5.90		\$5.45	\$7.03						
Assistant plisseur, opérateur de machi- ne à nervure.	\$4.00	\$4.25	\$4.91	\$5.57		\$6.23								
Plisseurs	\$4.00	\$4.25	\$4.98	\$5.71	\$6.44		\$7.17	\$7.93						
Opérateurs							\$5.05	\$6.05	\$6.65	\$7.04	\$7.43	\$7.86	\$7.26	\$8.62

- 11 -

ÉCHELLES MINIMA DES SALAIRES

43. Les salariés qualifiés des différents métiers ci-après énumérés doivent recevoir les taux horaires minima suivants :

	Effectif Août 1981	Effectif Août 1982	Effectif Août 1983
Main-d'oeuvre générale et étampeurs et presseurs	\$5.46	\$5.73	\$6.00
Faiseurs de boucles, brodeurs à la main et perleurs	\$5.73	\$6.00	\$6.30
Préposés à la machine à tête multiple et opérateurs	\$6.01	\$6.55	\$7.03
Opérateurs de bonnaz	\$7.32	\$7.98	\$8.62

43-A. Il n'est pas permis de réduire les salaires des salariés dont le taux de salaire est plus élevé que les minimums ci-dessus mentionnés.

SALAIRES MINIMUM \$0.25 DE PLUS QUE LES MINIMUM LEGAUX

44. Nonobstant tout ce que renferme la présente convention collective tous les salaires minima et taux minima payables en vertu du présent contrat, doivent être d'au moins vingt-cinq (\$0.25) cents plus élevés à ceux prévus par l'Acte du Salaire Minimum de la Province de Québec ou toute loi remplaçant celui-ci, ou décret Gouvernemental.

COÛT DE LA VIE AUTOMATIQUE

45. En prenant les années de base entre juillet 1981 à juillet 1982, et entre juillet 1982 à juillet 1983, selon l'indice du coût au consommateur, tel que publié par Statistique Canada, le taux individuel de salaire des employés de l'unité de négociation, membres du syndicat, sera majoré à compter d'août 1982, et au 1er août 1983, du pourcentage, si pourcentage il y a, qui est l'indice du prix au consommateur de Statistique Canada.

Si l'indice du prix au consommateur de Statistique Canada, pour le Canada, a augmenté de plus de huit pour cent (8%) pendant les douze (12) mois de la période de juillet 1981 à juillet 1982, et de juillet 1982 à juillet 1983, l'augmentation maximale ne devra pas dépasser trois pour cent (3%).

AUGMENTATIONS DES SALAIRES

46. Tous les employés, membres de l'Union recevront les augmentations suivantes en plus de leur taux individuel de salaire :

- au 1er août 1981	10%
- au 1er août 1982	9%
- au 1er août 1983	8%

46-A. En aucun cas les employés qualifiés recevront moins que le minimum prévu par la convention collective.

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

CONGES PAYES

47. Tous les employés auront droit aux neuf (9) jours de fêtes légales suivantes avec rémunération chaque année, à savoir :

Jour de l'An	Jour de la Confédération
Le lendemain du jour de l'an	Fête du Travail
Vendredi Saint	Action de Grâces
Fête de la Reine	Noël
Fête du Québec	

47-A. Tous les employés auront droit aux congés suivants avec rémunération que ces fêtes tombent ou non sur un jour ouvrable :

Lors de toute élection générale Fédérale;
Lors de toute élection générale Provinciale;

47-B. Sauf en cas d'incapacité due à la maladie, ou une période de relâche, de mise-à-pied, tout congé légal ou religieux ou pour toute raison bonne et suffisante, l'employé aura droit au paiement de ce congé en entier, à la condition qu'il soit présent au travail la journée précédent le congé ou la journée suivante du congé.

47-C. Pour avoir droit au paiement de ces jours de fêtes, un employé doit travailler dans l'industrie depuis au moins trente (30) jours avant l'octroi des fêtes susmentionnées.

47-D. 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.

47-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.

47-F. Par le consentement mutuel de l'Union et de l'Association, un congé payé qui tombe le mardi peut être déplacé au lundi précédent et celui qui tombe le mercredi ou le jeudi peut être déplacé au vendredi suivant de la même semaine et celui qui tombe le samedi sera remis au vendredi précédent et celui qui tombe le dimanche sera remis au lundi suivant.

CONGE DE DEUIL

48. Tout Employeur accepte d'accorder à un employé, membre du syndicat, trois (3) jours de congé de deuil payés, lorsqu'un décès survient dans sa famille immédiate qui doit se définir comme l'époux, épouse, père, mère, enfant, frère ou soeur, beau-père et belle-mère; pour les grands-parents une (1) journée de congé de deuil payé, pourvu que le membre perdu du temps sur l'horaire régulier d'une journée de travail. Le taux pour cette paie sera calculé selon le taux horaire régulier. A la demande de l'Employeur, l'employé devra produire la preuve du décès de la personne impliquée. Pour avoir droit à un tel congé, l'employé doit avoir été employé dans l'industrie de la broderie pendant une année complète, et doit travailler dans le même atelier depuis au moins deux (2) mois avant l'octroi dudit congé.

CONGE DE MATERNITE

49. L'employée enceinte aura droit à un congé de maternité de six (6) mois.

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

49-B. A la demande de son employeur, l'employée devra fournir une lettre de son médecin recommandant qu'elle cesse de travailler. Après un congé de maternité, cette travailleuse réintégrera l'emploi qu'elle occupait avant son départ.

49-C. Au cours du congé que cet article prévoit, la travailleuse aura tous les droits et privilèges que la convention collective de travail prévoit à son retour au travail.

PREUVE DE MALADIE

50. Un certificat médical pourrait être exigé pour l'absence d'une semaine ou plus par suite de maladie.

ACCIDENT AU TRAVAIL

51. En cas d'accident au travail l'Employeur devra payer à son employé le restant de la journée au cours de laquelle l'accident s'est produit.

BORDEREAU DE PAYE

51. L'Employeur remettra à chacun de ses employés, en même temps que son salaire, un bordereau de paye détaillé portant le nom de l'employeur, le nom de l'employé, la semaine payée, ou la période payée, le nombre d'heures régulières travaillées, le nombre d'heures supplémentaires travaillées, le montant des vacances, les allocations ou les commissions payées, la nature et le montant de déductions et le montant du salaire net versé à l'employé.

51-A. Le Fonds de Bien-être collectera des employeurs membres de l'association un pour cent (1%) supplémentaire et remettra à l'association ce montant de un pour cent (1%) provenant de leurs membres.

FORMATION DES EQUIPES

52. Les ateliers qui font de la broderie et qui possèdent des machines à têtes multiples pourront mettre sur pied une deuxième équipe de sept heures par jour avec toutes les conditions contenues dans la convention collective de travail et ces équipes ne sont pas rotatives, et les employés possédant l'ancienneté auront les privilèges de rester sur les équipes de jour et les bonis pour les équipes de l'après-midi seront de dix pour cent (10%) dû salaire individuel de chaque employé.

RETENUE DES COTISATIONS

53. L'Employeur devra continuer à déduire la première semaine de chaque mois de la paye de tous ses employés, des cotisations et taxes syndicales de ces employés, payables à l'Union et transmettra ces taxes et cotisations au bureau de l'Union à tous les mois et pas plus tard que le dixième jour dudit mois.

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

53-B. 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.

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

FONDS DE BIEN - ÊTRE

54. Les parties aux présentes reconnaissent qu'à la suite de leurs diverses conventions collectives de travail depuis plusieurs années, elles ont établi les Fonds de Bien-Etre suivants :

- a) FONDS DE SANTÉ ET DE VACANCES DE L'INDUSTRIE DE LA MODE DU QUÉBEC, U.I.O.V.D., appelé "Fonds de Santé", dans lequel fut fusionné le Fonds de Santé de l'Industrie des Accessoires de Mode.
- b) FONDS D'ASSURANCE-CHOMAGE SUPPLEMENTAIRE DE L'INDUSTRIE DE LA MODE DU QUEBEC, U.I.O.V.D., dans lequel fut fusionné les Fonds d'Assurance-chômage Supplémentaire de l'Industrie des Accessoires de Mode.
- c) FONDS DE RETRAITE DE L'INDUSTRIE DE LA MODE DU QUEBEC, U.I.O.V.D. appelé "Fonds de Retraite", dans lequel fut fusionné le Fonds de Retraite de l'Industrie des Accessoires de Mode.
- d) LE FONDS DES VACANCES DES INDUSTRIES DE LA MODE DU QUEBEC et les FONDS DE BENEFICES DE FIN D'ANNEE dans lequel fut fusionné le Fonds de Vacances Payés de l'Industrie des Accessoires de la Mode.

FONDS DE SANTÉ DE L'INDUSTRIE DE LA MODE DU QUÉBEC - U.I.O.V.D.

55. Les employeurs devront contribuer au Fonds de Bien-Etre à compter du 1er août 1981, dans une proportion de un pour cent (1%) du salaire de leurs employés, et à compter du mois d'août 1983, dans une proportion de un et trois quarts pour cent (1 3/4%) du salaire de leurs employés.

55-A. Il est convenu que tout paiement émanant de ce Fonds de Santé ne sera fait qu'aux employés qui sont membres en règle de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, qui ont droit au paiement, selon les status et règlements du Fonds de Santé.

55-B. Ledit Fonds de Santé continuera de s'accumuler chaque semaine et sera en tout temps administré conformément aux status et règlements dudit Fonds de Santé, sauf pour ce qui est des changements, additions et mandements suivants.

CENTRE MEDICAL

56. Les parties présentes conviennent que tous les employés membres en règle de l'Union et employés dans l'industrie, auront le droit de profiter des services complets donnés par le Centre Médical de l'Industrie de la Mode de Montréal. Il est convenu entre les parties présentes que le Fonds susmentionné devra payer tous les services et sa part d'entretien dudit Centre Médical de l'Industrie de la Mode de Montréal.

PRESCRIPTIONS

57. Les parties conviennent que conformément à la politique actuelle de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, le fonds de santé actuel continuera à prévoir des bénéfices additionnels au moyen d'une cédule de paiements pour couvrir les ordonnances prescrites par un médecin, pour chaque membre de l'Union couvert par ledit Fonds de Santé ainsi que pour la famille de ce membre conformément à la Constitution et aux Règlements dudit Fonds.

PRESTATIONS DANS LES CAS DE DÉCÈS

58. Le Fonds de Santé des Industries de la Mode du Québec, U.I.O.V.D. continuera à verser conjointement à l'Union Internationale des Ouvriers du Vêtement pour Dames et au Conseil Régional du Québec et l'Est de l'Ontario de l'U.I.O.V.D., la somme de \$12.00 par an pour chaque membre de ladite Union Internationale des Ouvriers du Vêtement pour Dames et du Conseil Régional du Québec et l'Est de l'Ontario qui, durant l'année civile travaille pour un ou plusieurs employeurs, ou qui est disponible pour de l'emploi ou qui est incapable de travailler pour cause de maladie.

58-A. La dite somme de \$12.00 sera ainsi versé à l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, en deux (2) versements semestriels de \$6.00 par membre le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année.

58-B. Pour et en considération dudit paiement de \$12 par membre par année tel qu'indiquée ci-dessus à l'Union et à ses unités locales avec les cotisations individuelles de chacun des membres tel que prévu par les statuts de l'Union internationale des Ouvriers du Vêtement pour Dames et les règlements gouvernant le Fonds de Bénéfice-décès de l'U.I.O.V.D., ladite Union s'engage à ce que le Fonds de Bénéfice-décès de l'U.I.O.V.D. continue à payer à chaque membre un Bénéfice-décès de \$3,000.00 avec double indemnité en cas de décès par accident, avec un paiement maximum de \$6,000.00 par famille, y compris les enfants, le tout en conformité avec les statuts et règlements couvrant le Fonds de Bénéfice-Décès de l'U.I.O.V.D.

58-C. Il est convenu que les dites sommes versées à l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, et à ses unités locales, resteront au Canada et serviront exclusivement au paiement des prestations de décès aux membres qualifiés de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames du Canada, telle que définie dans les présentes.

58-D. L'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames fournira chaque année à la partie de la première part, des copies certifiées des états de recettes et déboursés relatifs audit fonds de prestations de décès d'après les états fournis par le siège social de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames et un état certifié du statut, des employés couverts par ledit fonds de prestations de décès.

58-E. Il est convenu que les dispositions relatives aux prestations de décès aux termes du présent article s'appliqueront aussi aux employés syndiqués membres de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, qui sont employés par des employeurs engagés dans la présente industrie, partie de la première part, mais qui contribuent audit Fonds de Santé de l'Industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D.

FONDS D'ASSURANCE-CHÔMAGE SUPPLEMENTAIRE DE L'INDUSTRIE
DE LA MODE DU QUEBEC -U.I.O.V.D.

59. Les parties à la présente convention collective ont reconnu la nécessité de protéger les travailleurs de l'industrie qui ont contribué à son bien-être général par leurs loyaux services et qui, sans qu'il soit de leur faute, se voient renvoyés de leur emploi à cause de la fermeture de l'entreprise de leur Employeur.

59-A. En conséquence, les parties ont établi le fonds d'assurance chômage supplémentaire de l'Industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D. qui servira à payer des prestations, dans certaines conditions, aux travailleurs membres de l'Union couverts par la présente convention collective, à l'occasion de leur séparation ou de la cessation de leur emploi par la fermeture, l'abandon ou la re-organisation de l'entreprise de leur employeur.

59-B. Pour avoir le droit aux prestations d'assurance-chômage supplémentaire ou à une prestation en cas de cessation d'emploi, un employé doit être un membre en règle de l'Union. Il faut également qu'au moment de la cessation d'emploi, il ait été employé à titre permanent d'un employeur ayant fermé qui contribuait aux fonds avant le 31 juillet 1972 selon la vérification effectuée par le Conseil des Fiduciaires, il doit aussi se soumettre à toutes les autres conditions du fonds.

59-C. Ledit fonds sera administré conformément à la Constitution et aux règlements dudit fonds.

59-D. Les règlements visant l'administration dudit fonds, et le versement de prestations par ce fonds d'assurance-chômage supplémentaire de l'Industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D. seront maintenus en vigueur pendant la durée de la présente convention collective et de tout prolongement de la convention, et ces règlements peuvent être modifiés avec l'assentiment mutuel des deux parties. Tout conflit entre les parties à cet égard sera soumis au Président Impartial pour décision finale et exécutoire.

59-E. Les employeurs conviennent que dans le cas où l'U.I.O.V.D. adopterait un plan visant à fusionner le Fonds d'assurance-chômage supplémentaire de l'industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D. sur une base nationale ils accepteront que ledit fonds fasse partie d'un tel fonds national d'assurance-chômage supplémentaire et de s'y fusionner.

59-F. Les parties conviennent que les règlements dudit fonds doivent continuer à contenir les "bénéfices additionnels" suivants:

Un employé qui s'est qualifié pour les bénéfices prévus ci-dessus et est âgé de cinquante (50) ans ou plus aura droit à recevoir la moitié (1/2) des bénéfices prévus ci-dessus pour une deuxième année si ledit employé demeure sans emploi pendant la deuxième année.

FONDS DE RETRAITE

60. Le Plan de Fonds de Retraite pour le bénéfice des employés membres de l'Union, tel qu'il est établi par les parties à la présente convention collective, en vertu de la convention collective a été modifié de temps à autre et devient plus particulièrement fusionné avec le Fonds de Retraite de l'Industrie de la Robe et du Vêtement Sport de Montréal et le Fonds de Retraite de l'Industrie des Accessoires de la Mode en vertu de la convention de fusion datée le 1er octobre 1971, créant le Fonds de Retraite de l'Industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D., dans lequel toutes les contributions sont faites présentement et tous les paiements aux retraités sont dûment assurés.

60-A. Il est convenu entre les parties présentes que chaque Employeur régi par la présente convention devra contribuer au Fonds de retraite des Industries de la Mode du Québec, U.I.O.V.D. quatre pour cent (4%) de sa feuille de paye brute hebdomadaire avant que toute déduction soit faite.

60-B. Les parties conviennent que les contributions au Fonds de Pension à partir du 1er août 1979 seront de quatre pour cent (4%). Egalement dans le cas d'un rapport d'actuaire pendant la durée de la présente convention collective qui démontrerait que le fond de pension n'est pas en mesure de faire face à ses engagements conformément aux contributions ci-dessus stipulées, il est convenu que ces contributions seront augmentées de 4% jusqu'à un maximum de 5%.

60-C. Il est convenu entre les parties que :

- a) A compter du 1er août 1981, la retraite mensuelle payable à un membre qualifié de l'Union sera de \$185.00 par mois;
- b) Tout membre du syndicat qui prend sa retraite à l'âge de 65 ans ou plus recevra un montant supplémentaire de \$1.50 par mois pour chaque année d'emploi couvert au delà de vingt années à partir du 1er août 1955, avec un maximum de \$30.00 par mois.

LIBERALISATION DES FONDS DE BIEN ETRE

61. Les règlements qui gouvernent tous les Fonds administrés conjointement peuvent être modifiés et changés durant l'exercice de la présente convention par consentement mutuel des deux parties en vue de les libéraliser. Tout désaccord entre les parties à cet égard sera soumis pour décision finale et exécutoire au président impartial.

VACANCES PAYEES ET BENEFICES DE FIN D'ANNEE

62. A compter du 1er août 1981, les employeurs contribueront au Fonds des vacances dans une proportion de 7 1/2% du salaire hebdomadaire de leurs employés, membres du syndicat, et le Fonds des vacances remettra aux membres du syndicat, afin de compléter l'année 1981, 4% du salaire de leurs employés ou le même montant que les membres ont reçu en juin 1981.

62-A. A compter de l'année 1982, les membres du syndicat recevront du Fonds des vacances, en juin, 6% de leur salaire, et en décembre 2% de leur salaire.

62-B. De plus, tous les membres du syndicat qui auront travaillé dans l'industrie, ou qui auront été membres du syndicat, durant les douze (12) dernières années, ou plus, au mois d'août, recevront en décembre 2% additionnels comme boni de fin d'année.

62-C. Cet argent sera remis aux membres du syndicat conformément aux règlements du Fonds des vacances de l'industrie de la mode du Québec alors en vigueur.

62-D. Les employeurs fermeront leurs usines deux (2) semaines pendant le mois de juillet, et une (1) semaine entre Noël et le Jour de l'An.

62-E. Les employeurs accorderont à leurs employés la possibilité de prendre une troisième (3ème) semaine de vacances en été, si possible, moyennant consentement mutuel.

CONTRIBUTIONS DE BIEN ETRE POUR LES EMPLOYES

63. L'Employeur est obligé de faire des contributions dans tous les Fonds de Bien-Etre ici prévu pour tous les employés couverts par la juridiction industrielle de la présente convention, qu'ils soient membres de l'Union ou non. L'Employeur fera lesdites contributions pour les nouveaux employés le premier jour de leur embauchage.

63-A. Toutes les remises aux Fonds de Bien-Etre doivent être faites le dixième (10ème) jour du mois suivant.

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

64. Tous les montants dûs à chacun et à tous les Fonds de Bien-Etre par tout Employeur qui y contribue ou qui est obligé d'y contribuer seront et devront être considérés comme fonds de fiducie en tout temps et, chaque Employeur sera obligé de verser chaque semaine, dans un compte séparé les contributions payables aux dits Fonds de Bien-Etre, en attendant de les remettre aux administrateurs ci-mentionnés, et son défaut de le faire n'affectera en rien la nature de telles contributions comme fonds de fiducie ou le quantum due 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 aucune façon, affecter les réclamations et les droits dudit Fonds de Vacances et de Bien-Etre d'être totalement remboursés.

64-A. Toutes les provisions énoncées au paragraphe intitulé "RETENUE DES COTISATIONS" s'appliqueront à toutes les contributions au Fonds de Bien-Etre, si applicable.

RESPONSABILITÉ ENVERS LES FONDS ET ENVERS L'UNION APRES L'EXPIRATION DE LA CONVENTION

65. La responsabilité pour toute somme due aux Fonds de Bien-Etre, ou l'un quelconque d'entre eux, et à l'Union, depuis le 1er août 1975, sera considérée comme ayant survécu à l'expiration de la dite convention collective et les employeurs qui en sont responsables devront les payer.

BANQUES

66. Les parties conviennent que tous les fonds appartenant aux Fonds mentionnés ci-dessus seront déposés dans des banques à Charte choisies par consentement mutuel par les parties et tous les signataires autorisés pour les Fonds en question seront nommés parmi les représentants des parties aux présentes.

EMPLACEMENT DES FONDS DE BIEN ETRE

67. Il est convenu entre les parties que le bureau d'administration de tous les Fonds de Bien-Etre qui sont administrés conjointement seront situés dans le même édifice que les bureaux de l'U.I.O.V.D. à Montréal.

ADMINISTRATION DES FONDS

68. Le Comité des fiduciaires de chacun des Fonds mentionnés ci-dessus sera composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et de l'Union selon les status et règlements de chaque fonds.

DEFAUT DE REMETTRE LES CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN ETRE

69. Dans le cas où un Employeur omettrait à trois occasions séparées d'effectuer les paiements à un ou à tous les Fonds de Bien-Etre à la date d'échéance, d'après les règlements prévus, ledit employeur par le seul fait d'encourir un troisième défaut sera automatiquement obligé d'effectuer tous les paiements aux Fonds de Bien-Etre sur une base hebdomadaire et sous réserve de tous les droits des fiduciaires desdits Fonds de Bien-Etre de revendiquer le paiement pas tous les moyens fiscaux.

DEFAUT DE REMETTRE LES SALAIRES, LE PAIEMENT DES VACANCES,
LES CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN ETRE ET/OU LES
COTISATIONS SYNDICALES

70. Quand un employeur est en défaut de payer les salaires, ou de remettre le paiement aux Fonds des Vacances, Fonds de Bien-Etre ou en défaut de transmettre les cotisations et taxes syndicales tel que mentionné ici, l'Union peut alors l'appeler en arbitrage. Si l'Employeur ne respecte pas la décision de l'Arbitre en deça de quarante-huit (48) heures de la dite décision, l'Union pourra, nonobstant la section 36 et sans préjudice à tout autre recours disponible en loi, causer un arrêt de travail dans son usine, et l'employeur devra compenser les ouvriers pour le temps perdu pendant ledit arrêt de travail.

70-A. Le Fonds de Bien-Etre collectera des employeurs, membres de l'association, un pour cent (1%) supplémentaire et remettra à l'association ce montant de un pour cent (1%) provenant de leurs membres.

COMPAGNIES INDÉPENDANTES

71. Aucun contrat individuel ne sera contracté avec l'Union par un manufacturier, que ce soit un membre de l'Association ou pas, concernant des conditions plus favorables comme les heures et les salaires et autres que cette convention collective.

71-A. Pour aider à defrayer les coûts de l'administration des Fonds de Bien-Etre, l'Union exigera de ce manufacturier indépendant, pas membre de l'Association, un minimum de un cinq huitième pour cent (1 5/8%) de la feuille de paye brute hebdomadaire de tous ses employés qui sera versé aux Fonds de Bien Etre de l'Industrie des Accessoires de la Mode.

LA NULLITE PARTIELLE

72. 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.

RATIFICATION DE LA CONVENTION

73. L'Association des Manufacturiers d'Accessoires de Mode Inc., convient de se procurer de chaque membre qui n'a pas signé cette convention dans un délai de trois (3) jours et de tous les nouveaux membres qui ont été acceptés par eux, une entente par écrit pour maintenir et observer les termes et les conditions de cette convention à défaut de quoi ils seront expulsés, et ils fourniront à l'Union ou à ses solliciteurs tous les détails et les copies de toute entente.

DUREE DE LA CONVENTION

74. La présente convention collective sera entièrement en vigueur pour une période de trois (3) ans commençant le 1er août 1981 et se terminant le 31 juillet 1984.

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

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal, ce 30^e
jour de DECEMBRE 1981.

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS
DES ACCESSOIRES DE MODE INC.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
