

DÉPÔT

Dépôt N°:

1004-8
8 4 0 6 1 2 0

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-3236-02
Date	Signature 84-05-14	Reception 84-05-23	Durée	Du 83-09-01	Au 86-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 86	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Conseil Conjoint Québécois del'Union Intern. des ouvriers et ouvrières du Vêtement pour Dames CTC FTQ Att: Natalina Bortolini 333 rue Chabanel Ouest suite 307 Montréal, Québec H2N 2H2	<input type="checkbox"/> Déposant Lingerie Lov'Lee Made Inc. 7755 Boul. St-Laurent Montréal, Québec H2R 1X1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>05-06</u> Activité <u>2441(5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Lov'Lee Made Inc. et l'Association figure comme suit: Conseil Régional du Québec et de l'est de l'Ontario de L'U.I.O.V.D. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /as

84-06-13

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue ce 15 jour de
Mai 1984.

ENTRE :

LINGERIE LOV'LEE MADE INC., un
corps politique constitué en
corporation et ayant son siège
social et principal lieu d'affaires
au 7755 boulevard St-Laurent,
Montréal, Québec, ci-après appelé
"L'EMPLOYEUR",

DE LA PREMIÈRE PART,

ET :

CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS DE
L'UNION INTERNATIONALE DES
OUVRIERS ET OUVRIÈRES DU VÊTEMENT
POUR DAMES CTC - FTQ
333 ouest rue Chabanel
bureau 307,
Montréal, Québec,
ci-après appelé "LE SYNDICAT"

DE LA DEUXIÈME PART.

COPIE CONFORME
Nombre d'employés couverts par ce contrat : 86
Dossier M-3236-02

NOUS ATTESTONS QUE CECI EST UNE COPIE CONFORME
Montréal, le 18 mai 1984



Tino Ciampanelli, Commissaire à l'Assermentation

84 MAI 23 11 39

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

RECONNAISSANCE SYNDICALE

1. L'employeur reconnaît et accepte le syndicat comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous ses employés productifs, pendant la durée de cette convention collective, selon le certificat de reconnaissance émis par le Conseil des relations du travail du Québec.

1-A. Le syndicat et l'employeur conviennent de respecter, observer et appliquer 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 et observer l'application légale de la présente convention collective ou pour compenser convenablement à toute contraction de ladite convention collective, conformément aux conditions ci-après indiquées.

SÉCURITÉ SYNDICALE

2. Unité de négociation

L'employeur convient de reconnaître le syndicat comme seul agent négociateur dûment autorisé à représenter, aux fins du code du travail, tous les salariés de l'unité de négociation telle que définie au certificat d'accréditation émis par la Commission des relations ouvrières le 13 mai 1968, soit:

"tous les employés de production à l'exception du personnel de bureau et des commis à l'expédition des gérants et des contremaîtres, et des personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe a), sous paragraphes 1, 2 et 3 de la Loi".

ATELIER SYNDICAL

3. L'employeur, signataire du présent document, maintiendra un atelier syndical à l'usine pendant la durée de la présente convention collective.

DÉFINITION DE L'ATELIER SYNDICAL

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

MEMBRES DU SYNDICAT

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

5-A. S'il était impossible au syndicat de fournir la main-d'oeuvre requise par l'employeur, alors dans ce cas, les parties conviennent de régler la situation en permettant l'embauche de main-d'oeuvre non syndiquée à titre de mesure exceptionnelle. Après une journée de travail, une carte temporaire de travail sera émise, sans frais, par le syndicat à cet employé. Après trente (30) jours consécutifs, ce travailleur temporaire doit devenir membre en règle du syndicat, s'il est acceptable au syndicat, ou autrement demeurer employé temporaire, sans faire partie de l'effectif régulier de l'atelier.

DÉFINITION DES MEMBRES DU SYNDICAT

6. Aux fins de la présente convention collective, un membre en règle du syndicat ou d'une unité locale du syndicat signifie et comprend un employé de l'usine qui, étant membre du syndicat ou de l'unité locale, n'a pas d'arrérage de plus de deux (2) mois dans le paiement de ses cotisations syndicales et cotisations spéciales à son unité locale ou au syndicat international susmentionné, et qui a le droit de détenir, et détient, une carte de membre de son unité locale, et ce membre sera ci-après appelé membre du syndicat.

EFFETS DE LA DÉMISSION OU DE L'EXPULSION D'UN MEMBRE DU SYNDICAT

7. Si le syndicat avise l'employeur de la démission ou de l'expulsion d'un membre, ou des membres, ce ou ces membres seront considérés comme n'étant pas syndiqués.

DISCRIMINATION PAR L'EMPLOYEUR

8. Aucune discrimination injuste ne sera exercée ou permise par l'employeur contre tout employé de l'usine de l'employeur ou contre tout membre du syndicat, que ce soit en raison de ses activités 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.

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

PÉRIODE D'ESSAI

9. Tous les nouveaux employés syndiqués d'une usine engagés après l'entrée en vigueur de la présente convention collective sont, après une période d'essai de trente (30) jours, considérés comme et constituent des employés de l'employeur qui les embauche et jouissent de tous les droits, avantages et privilèges de la présente convention collective et sont assujettis aux conditions et obligations de ladite convention.

AUCUN CONTRAT INDIVIDUEL

10. L'employeur ne signera aucune convention individuelle de travail avec aucun 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.

PRÉAVIS DE FIN D'EMPLOI

11. L'employé qui a complété sa période d'essai et qui justifie d'au moins trois (3) mois de service continu chez l'employeur a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour six (6) mois et plus.

11-A. Ce préavis est:

- d'une semaine si l'employé justifie trois mois et moins qu'un (1) an de service continu;
- de deux (2) semaines s'il justifie d'un an à cinq (5) ans de service continu;
- de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu;
- de huit (8) semaines s'il justifie plus de dix (10) ans de service continu.

11-B. Sauf dans les cas de fautes graves ou dans les cas fortuits, le présent article n'enlève pas à l'employé les droits acquis en vertu de l'article 12 de la présente convention collective.

DROIT DE CONGÉDIEMENT

12. L'employeur peut congédier tout employé, ou employés, pour toute cause juste et valable. Si l'employé ou les employés, se croient renvoyés sans raison valable et s'en plaignent au syndicat, celui-ci peut porter plainte auprès de l'employeur, et cette plainte sera étudiée pour décision et sera entendue dans les cinq (5) jours par l'arbitre ou président impartial, conformément aux dispositions de la présente convention collective, à moins que la plainte ne soit réglée à l'amiable entre l'employeur et le syndicat.

COMITÉ D'ATELIER

13. Les employés dans l'atelier devront, lors d'une assemblée régulière convoquée à la demande du syndicat, mais en dehors des heures régulières de travail, élire un comité d'atelier, composé de trois (3) personnes, qui s'occupera de tout litige qui pourrait surgir entre l'employeur et ses employés en l'absence d'un permanent syndical. Les employés, s'ils le désirent, pourront élire une seule personne.

CONFLIT ENTRE LE SYNDICAT ET L'EMPLOYEUR

14. En cas de plainte ou de grief contre le syndicat ou ses membres et l'employeur, ladite plainte ou ledit grief doit être soumis au président impartial pour arbitrage, conformément aux dispositions prévues aux articles 15, 15-A, 15-B, 15-C et 15-D de la présente convention collective, après un délai de vingt-quatre (24) heures de l'avis signifié par lettre par l'une ou l'autre des parties.

14-A. Si l'une des parties refusait 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 à l'égard de la partie en défaut et aura le même effet et la même force que si cette partie avait été 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.

PRÉSIDENT OU ARBITRE IMPARTIAL

15. Les parties aux présentes nomment et engagent n'importe laquelle des personnes suivantes comme arbitres ou présidents impartiaux en vertu de la présente convention collective: le sénateur H. Carl Goldenberg, C.Q. O.E.B., Madame Louise Boucher Mackay et Monsieur Abe Madras.

15-A. Afin d'étudier ou de régler rapidement toutes plaintes, différends et griefs découlant de la convention collective ou relatifs à l'emploi de tout employé ou employés dans l'usine, le syndicat et l'employeur soumettront toutes ces plaintes, différends ou griefs à l'arbitre ou président impartial dans les cinq (5) jours après réception d'une demande à cet effet, faite par écrit, par l'employeur ou le syndicat. Ledit arbitre ou président impartial devra entendre entièrement, étudier et finalement disposer de toutes ces plaintes, différends ou griefs.

15-B. Ledit arbitre ou président impartial aura plein pouvoir de rendre toute décision qu'il juge judicieuse ou convenable 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, différend ou grief, et ce à sa discrétion.

15-C. La décision ou le jugement dudit arbitre ou président impartial sera final, exécutoire, observé et exécuté par le syndicat et l'employeur. Cette décision ne doit pas nécessairement prendre une forme authentique ou notariée ni être signifiée aux parties aux présentes, mais doit être rendue par écrit. La communication verbale de cette 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 droit concernant les formes et les exigences imposées aux arbitres par le Code de Procédure Civile, mais toutes les décisions et tous les jugements doivent être fondés sur l'équité et la bonne conscience. Tous les frais d'arbitrage et la rémunération de l'arbitre ou président impartial doivent être assumés, à parts égales par le syndicat et l'employeur, sauf si le jugement le prévoit autrement.

15-D. La décision dudit arbitre ou président impartial doit être rendue dans un délai de trente (30) jours après l'audition.

VISITE À L'EMPLOYEUR

16. Le syndicat et l'employeur conviennent qu'un officier dûment autorisé ou représentant du syndicat aura, en tout temps raisonnable, le droit de visiter 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 relations entre les parties à la convention collective; et ces représentants du syndicat et de l'employeur devront collaborer de façon à permettre la tenue d'une enquête sur toute semblable question, pour qu'elle soit réglée de façon aussi satisfaisante et rapide que possible.

16-A. Il est de plus convenu que l'employeur devra, sur demande, fournir aux représentants du syndicat les livres de paye ainsi que tout autre document y relatif pour des fins d'examen afin de s'assurer que l'employeur s'est conformé aux termes et dispositions de la présente convention collective.

HEURES DE TRAVAIL

17. La semaine de travail est de trente-neuf heures et demie (39 1/2) de travail, réparties sur cinq (5) jours ouvrables et selon l'horaire suivant:

du lundi au jeudi inclusivement : de 8h00 à 17h00
vendredi : de 8h00 à 16h30

avec un répit d'une heure pour le dîner, soit de 12h00 midi à 13h00.

17-A. Nonobstant tout ce que contient la présente convention collective, tout travail exécuté le samedi entre 8h00 et 12h00 (midi) sera considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré sur la base d'une fois et demie le taux horaire régulier.

17-B. En aucun cas, il ne sera permis de travailler le samedi après-midi ou le dimanche.

17-C. Tout travail exécuté en plus des huit (8) heures par jour sera considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré sur la base d'une fois et demie le taux horaire régulier.

17-D. Toutefois; tout travail exécuté le vendredi, entre 16h30 et 17h00 sera rémunéré sur la base du taux horaire régulier.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

18. Un total n'excédant pas huit (8) heures de temps supplémentaire est 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.

18-A. Toute perte de temps subie par un employé à cause d'incapacité due à la maladie ou résultant d'une mise-à-pied ou d'une période de relâche ou de tout congé légal ou religieux devra être ajoutée au temps travaillé afin de calculer la journée régulière.

HORLOGE-POINÇONNEUSE

19. 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.

19-A. L'employeur trouvera un moyen d'accès après 8h00 à la porte d'entrée des employés.

GARANTIE DE TRAVAIL

20. Tous les travailleurs requis de se présenter au travail doivent recevoir au moins une demi-journée de travail continu ou être payés pour ladite demi-journée.

20-A. Tous les employés obligés d'attendre pour du travail et qui ne refusent pas un autre travail qui leur a été assigné, seront payés pour cet autre travail ou pour la perte de temps subie. Le paiement pour ce travail effectué ou perdu sera effectuée sur la base de leur taux horaire individuel des quatre dernières semaines.

PÉRIODES DE REPOS

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

AUCUN ARRÊT DE TRAVAIL

22. Pendant le cours de la présente convention collective et au cours des négociations et du règlement de tout conflit entre l'employeur et un employé, ou des employés couverts par la présente convention collective, ou entre l'employeur et le syndicat, aucune des parties aux présentes ni aucun employeur de l'employé ou employés, ne fera ou se livrera à/ou autorisera ou permettra tout lock-out, arrêt de travail ou grève.

DÉFAUT DE REMETTRE LES CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN-ÊTRE ET/OU LES COTISATIONS SYNDICALES

23. Lorsque l'employeur est en défaut de remettre le paiement des salaires aux fonds de bien-être ou est en défaut de transmettre des cotisations syndicales ou cotisations spéciales, tel que mentionné ici, le syndicat peut alors le convoquer en arbitrage. Si l'employeur ne respect pas la décision de l'arbitre en deça de soixante-douze (72) heures de ladite décision, le syndicat pourra, nonobstant l'article 22 et sans préjudice à tout autre recours légal disponible, causer un arrêt de travail dans son usine et l'employeur devra compenser les ouvriers pour le temps perdu pendant ledit arrêt de travail.

RÉPARTITION DU TRAVAIL

24. En périodes de relâche, lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travail pour tous les employés dans l'usine, le travail disponible doit être réparti, aussi également que possible, entre tous les employés de la même section.

24-A. Les employé ayant moins que huit (8) semaines de service avec la compagnie ne seront pas pris en considération au moment de la répartition du travail.

24-B. Une liste des employés, par ancienneté, sera mise à la disposition de la représentante syndicale et une copie sera envoyée au syndicat.

RÉDUCTION DU PERSONNEL

25. Il est convenu que s'il devient nécessaire pour l'employeur de réduire le personnel dans sa manufacture pour des raisons économiques, le syndicat consentira à une telle réduction du personnel et aux conditions qui y sont applicables, 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 sa main-d'oeuvre, les employés mis à pied devront être réengagés avant que tous nouveaux employés ne soient engagés.

25-A. L'ancienneté et l'habileté seront deux facteurs qui devront être pris en considération pour mettre en oeuvre cet article.

DÉMÉNAGEMENT DE L'USINE

26. L'employeur devra aviser le syndicat, au moins trois (3) mois à l'avance de son intention de déménager son usine en dehors de l'île de Montréal.

USINE DE L'EXTÉRIEUR

27. Aucun travail ne doit être envoyé à des usines de l'extérieur à moins que tous les travailleurs de l'usine soient entièrement employés.

AUCUN TRAVAIL LORSQU'IL Y A GRÈVE

28. L'employeur ne doit pas donner du travail à un manufacturier ou à un entrepreneur, ni n'acceptera du travail d'un manufacturier ou sous-traitant lorsque le syndicat fait une grève.

LIGNE DE PIQUETAGE

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

29-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.

ÉCHELLES MINIMUM DES SALAIRES

30. Nonobstant tout ce que renferme la présente convention collective, tous les salaires minimum et taux minimum payables en vertu du présent contrat doivent être d'au moins sept et demi pour cent (7 1/2%) supérieurs à ceux que prévoit la Loi du Salaire Minimum ou toute loi analogue la remplaçant.

30-A. Les échelles des salaires pour les débutants et les apprentis s'établissent comme suit:

Premier mois :	le minimum légal;
Après deux mois :	cing pour cent (5%) au-dessus du minimum légal;
Après quatre mois :	sept et demi pour cent (7 1/2%) au-dessus du minimum légal.

INTERDICTION DE RÉDUIRE LES SALAIRES ET TAUX

31. Tous les taux pour le travail à la pièce, une fois fixés, seront uniformes. Il est interdit à l'employeur de réduire les salaires et taux une fois que ceux-ci ont été fixés, pendant la durée de la présente convention collective, à moins qu'une erreur manifeste n'ait été faite dans la détermination des taux à la pièce. Le fardeau de la preuve qu'une erreur a été commise incombera à l'employeur. À défaut d'entente, ces questions seront soumises à l'arbitre pour décision.

31-A. La valeur du travail à la pièce sera calculée de façon à permettre à l'employé un gain de vingt pour cent (20%) supérieur à la moyenne horaire de l'atelier, et le représentant syndical pourra vérifier la liste des prix à toutes les fois qu'il le jugera nécessaire.

31-B. Une liste indiquant la moyenne des salaires sera mise à la disposition du syndicat, deux fois par an.

FEUILLES DE PAYE

32. L'employeur remettra au bureau du syndicat et pas plus tard que le vingtième jour de chaque mois une copie de la feuille de paye du mois précédent, indiquant les heures de travail et la paye de chaque employé dans l'unité de négociation. L'employeur fournira également au syndicat, et sur demande, les données utilisées pour la détermination des salaires ou les taux à la pièce.

RETENUE DES COTISATIONS

33. La déduction des cotisations syndicales et taxes spéciales, ainsi que la remise de ces montants au syndicat seront effectuées conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec.

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

33-B. Toutes les dites déductions seront accumulées et gardées en fiducie pour le syndicat jusqu'à ce qu'elles soient payées au syndicat. Le défaut de l'employeur de se conformer à la fiducie ci-dessus établie 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 au syndicat.

33-C. 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 du syndicat, n'affectera pas le droit du syndicat d'être payé en priorité absolue.

CONGÉ SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES

34. A la demande écrite du syndicat, l'employeur gouverné par la présente convention devra accorder à tout employé, membre du syndicat qui:

- a) est élu comme délégué à un congrès du travail;
- b) est accepté et inscrit au Collège du Congrès du Travail;
- c) est nommé par le syndicat comme étant engagé dans les affaires du syndicat,

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

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

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

35. Les changements dans la production provenant de l'automatisation ou de l'introduction de nouvelles machines ou accessoires affectant les employés de la compagnie, membres de l'U.I.O.V.D., seront négociés entre l'employeur et le syndicat.

35-A. En cas d'innovations pour des machines et accessoires plus modernes, il est convenu que le taux pour le travail à la pièce devra être renégociés; néanmoins, les gains des dits employés devront être maintenus.

35-B. En aucun cas un employé ne perdra son emploi à cause de l'automatisation ou de l'adoption de nouvelles machines. Si un nouvel apprentissage devient nécessaire pour ce genre de travail ou tout autre travail, les gains dudit employé seront maintenus pendant la période d'apprentissage.

ACCIDENT AU TRAVAIL

36. En cas d'accident, l'employeur payera le restant de la journée au cours de laquelle l'accident s'est produit.

AFFECTATION À UN AUTRE TRAVAIL

37. Un employé à qui l'on demande d'effectuer un travail autre que son travail régulier, alors que son travail régulier est disponible, recevra pour cet autre travail la moyenne de ses gains horaires pour son travail régulier, calculée sur la base des quatre (4) dernières semaines de travail à temps plein avant le changement ou ses gains dans le nouveau travail, dépendant de celui qui est le plus élevé.

37-A. Un employé à qui l'on demande d'effectuer un autre travail alors que son travail régulier n'est pas disponible, recevra pour cet autre travail le taux à la pièce ou horaire établi ou encore un taux qui a été mutuellement garanti, mais dans tous les cas pas moins que le minimum établi dans la présente convention collective.

AUGMENTATIONS DES SALAIRES

38. Tous les travailleurs dans l'unité de négociation recevront les augmentations générales suivantes:

1er janvier 1984 -----	1er septembre 1984 -----	1er septembre 1985 -----
4%	3%	3%

38-A. Pour les travailleurs payés à l'heure, les augmentations ci-dessus mentionnées seront ajoutées à leurs taux horaires.

38-B. Pour les travailleurs à la pièce, les augmentations ci-dessus mentionnées seront ajoutées à la valeur des minutes actuelles.

CONGÉS

39. Aucun travail ne sera permis les jours de fêtes suivants: Jour de l'An, le lendemain du Jour de l'An, Vendredi Saint, Fête de la Reine, Fête Nationale, Fête de la Confédération, Fête du Travail, Fête de l'Action de Grâce, la Veille de Noël, Noël et le jour de toute élection générale fédérale ou provinciale.

39-A. Les employés auront le droit de s'abstenir de travailler en tout autre jour de fête légale ou religieuse.

CONGÉS PAYÉS

40. Tous les employés, membres du syndicat, auront droit aux dix (10) jours de fêtes légales suivantes avec rémunération, chaque année:

Jour de l'An	Fête de la Confédération
Lendemain du Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi Saint	Fête de l'Action de Grâce
Fête de la Reine	Veille de Noël
Fête Nationale	Noël

que ces fêtes tombent ou non sur un jour ouvrable.

40-A. De plus, tous les employés, membres de l'U.I.O.V.D., recevront les congés suivants avec rémunération, que ces jours tombent ou non sur un jour ouvrable.

lors de toute élection générale fédérale
lors de toute élection générale provinciale

Pour les travailleurs à la semaine: Une (1) journée régulière de paye.

Pour les travailleurs à la pièce: Une (1) journée de paye basée sur la moyenne des gains des trois (3) derniers mois précédant la période de congé.

40-B. Nonobstant ce qui précède, tout employé qui est absent (sauf en cas d'incapacité attribuable à la maladie ou à une période de relâche, de mise-à-pied ou fête légale ou religieuse ou pour tout motif juste et valable ou avec le consentement de l'employeur) pour une journée entière durant la semaine de travail pendant laquelle survient un desdits congés, ne pourra toucher que quatre-vingt pour cent (80%) de la paie accordée pour cette fête. Si un employé est absent deux (2) journées entières (sauf en cas d'incapacité attribuable à la maladie ou à une période de relâche, de mise-à-pied ou fête légale ou religieuse ou pour tout motif juste et valable ou avec le consentement de l'employeur), durant la semaine pendant laquelle survient un des dits congés, cet employé n'aura droit de toucher que soixante pour cent (60%) de la paie accordée pour cette fête légale. Si un employé est absent trois (3) journées entières (sauf en cas d'incapacité attribuable à la maladie ou à une période de relâche, de mise-à-pied ou fête légale ou religieuse ou pour tout motif juste et valable ou avec le consentement de l'employeur), durant la semaine pendant laquelle survient un desdits congés, cet employé n'aura droit de toucher que quarante pour cent (40%) de la paie accordée pour cette fête légale. Si un employé est absent pour plus de trois (3) jours (sauf en cas d'incapacité attribuable à la maladie ou à une période de relâche, de mise à pied ou fête légale ou religieuse ou pour tout motif juste et valable ou avec le consentement de l'employeur), durant toute semaine de travail durant laquelle survient ce jour de fête légale, l'employé ne touchera aucune rémunération pour n'importe laquelle des fêtes légales susmentionnées qui tombe durant la semaine où l'employé s'est ainsi absenté.

40-C. De plus, pour avoir droit au paiement de ces jours de fêtes, l'employé doit avoir travaillé dans le même atelier, de façon continue et sans interruption, depuis au moins trente (30) jours avant l'octroi des fêtes susmentionnées.

40-D. Pour avoir le droit à un paiement ici prévu, un employé malade doit établir la preuve de sa maladie.

CONGÉ DE MATERNITÉ

41. La travailleuse enceinte aura droit à un congé de maternité de six (6) mois. Elle sera payée conformément aux règlements du Fonds de santé.

41-A. La travailleuse enceinte avisera l'employeur de son intention de prendre un congé de maternité. La travailleuse enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse sur la recommandation de son médecin.

41-B. À la demande l'employeur, l'employé devra fournir une lettre de son médecin avec la recommandation qu'elle cesse de travailler. Après un congé de maternité, la travailleuse sera rétablie à l'emploi qu'elle occupait avant son départ, avec tous les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. La présente clause ne doit pas avoir pour effet de conférer à une employée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle avait continué à travailler.

CONGÉ DE DEUIL

42. Lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate d'un employé, cet employé aura le droit à trois (3) jours de congé de deuil payés pendant la semaine régulière de travail où il s'est ainsi absenté.

42-A. Le taux de paiement pour ce congé sera calculé comme suit:

Pour les travailleurs à la semaine: Une (1) journée régulière de paye;

Pour les travailleurs à la pièce: Sur la même base qu'un congé payé.

42-B. La famille immédiate d'un employé est considérée comme étant l'époux, l'épouse, le père, la mère, l'enfant, le frère ou la soeur, le beau-père et la belle-mère.

42-C. Pour avoir droit à un tel congé, un employé doit travailler dans l'atelier pour une période de deux (2) mois avant l'octroi dudit congé.

42-D. Dans le cas où l'employeur réclame la preuve du décès de la personne impliquée, l'employé devra fournir cette preuve.

TRANSFERT DE L'ENTREPRISE

43. La présente convention lie l'employeur et tous ses membres ainsi que leurs successeurs et ayants-droit qui doivent en appliquer fidèlement les dispositions. Advenant le cas où l'employeur vendait ou cédait ses affaires, son entreprise ou son usine, il continuerait néanmoins d'être responsable de l'application intégrale de la présente convention collective jusqu'à ce que les acheteurs, cessionnaires, successeurs ou ayant-droit conviennent par écrit que chacun d'entre eux est pleinement lié par les termes de la présente convention; ces conditions s'ajoutant aux droits reconnus au syndicat en vertu du Code du travail du Québec.

ÉTIQUETTE SYNDICALE

44. L'employeur consent de faire coudre dans chaque vêtement et sous-vêtement manufacturés dans son atelier ou par des contracteurs syndiqués une étiquette syndicale de la grandeur et description déjà établie par le syndicat.

44-A. Cette étiquette syndicale sera imprimée, et pourra indiquer le contenu du tissu, le style, la grandeur, etc., et sera apposée dans un endroit bien en vue à l'intérieur du vêtement.

44-B. L'employeur convient que la méthode de contrôle, de l'approvisionnement et de l'application de l'étiquette syndicale ne relèvera que du syndicat, qui aura le droit de vérifier les livres de production.

44-C. L'employeur consent à payer tous les frais d'imprimerie, transport, etc. et il versera aux fonds de l'étiquette syndicale de l'U.I.O.V.D. une somme équivalant à un dollar (1,00\$) par mille (1,000) étiquettes, nette de toute dépenses.

44-D. Le syndicat consent à utiliser l'argent du fonds de l'étiquette syndicale pour promouvoir les vêtements et sous-vêtements, etc., faits au Canada, par des ouvriers syndiqués.

CAISSE SPÉCIALE DE BIEN-ÊTRE U.I.O.V.D.

VACANCES PAYÉES

45. L'employeur versera, chaque semaine, quatre pour cent (4%) de la feuille de paie brute hebdomadaire des employés couverts par la présente convention collective de travail au Fonds des vacances payées établi au profit de ses employés membres du syndicat. Ces paiements doivent être remis au bureau du syndicat à tous les mois, et pas plus tard que le dixième (10e) jour du mois suivant.

45-A. De ces fonds, les employés membres du syndicat recevront quatre pour cent (4%) pour des vacances annuelles de deux (2) semaines payées. Une période de vacances de deux (2) semaines sera fixée, au cours du mois de juillet, d'un commun accord entre l'employeur et ses employés, et devra prendre en considération les exigences de l'employeur.

45-B. Chaque employé membre du syndicat qui travaille auprès de l'employeur pendant les cinq (5) dernières années avant le 1er décembre de n'importe quelle année du présent contrat, sauf en cas de maladie, périodes de relâche, de mise-à-pied, grossesse ou pour toute autre raison juste et valable, recevra deux pour cent (2%) supplémentaire de ses gains annuels pour une troisième semaine de vacances payées. La période des gains annuels est établie du 1er mai au 30 avril précédent. Cette indemnité supplémentaire sera payée directement par l'employeur à ses employés, membres du syndicat, avant le début de ce congé. Cette période de vacances sera prise entre le 1er décembre et le 31 décembre et doit prendre en considération les exigences d'affaires de l'employeur.

45-C. Chaque employé membre du syndicat qui travaille auprès de l'employeur pendant les huit (8) dernières années avant le 1er juillet de n'importe quelle année du présent contrat, sauf en cas de maladie, périodes de relâche, de mise-à-pied, grossesse ou pour toute autre raison juste et valable, recevra deux pour cent (2%) supplémentaire de ses gains annuels pour une quatrième semaine de vacances payée. La période de ses gains annuels est calculée du 1er mai au 30 avril précédent. Cette indemnité supplémentaire sera payée directement par l'employeur à ses employés, membres du syndicat, avant le début de ce congé. Cette période de vacances sera prise entre le 15 juin et le 15 août et doit prendre en considération les exigences de l'employeur.

ADMINISTRATION DES FONDS

46. Le Fonds spécial de bien-être U.I.O.V.D. à qui les contributions sont versées a été établi au profit des membres du syndicat, conformément aux dispositions et règlements qui régissent ces fonds. Le comité chargé de l'administration de ces fonds aura le droit de changer les dispositions et règlements de façon à donner le plus d'avantages possibles aux membres du syndicat, qui jouissent actuellement des avantages suivants:

- a) Maladie
- b) Prescriptions
- c) Hospitalisation
- d) Ambulance
- e) Lunettes
- f) Pensions
- g) Assurance-décès.
- h) Soins dentaires

46-A. L'employeur accuse réception d'une copie des Statuts et règlements régissant la caisse spéciale de bien-être U.I.O.V.D., et s'engage à être lié auxdits Statuts et règlements, selon modification de temps en temps.

CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN-ÊTRE POUR TOUS LES EMPLOYÉS

47. L'employeur sera obligé d'effectuer des contributions, tel que déterminé ci-après, à tous les fonds de bien-être ci-dessus mentionnés, pour tous ses employés dans l'unité de négociation, en commençant avec la date d'emploi.

LES CONTRIBUTIONS AUX FONDS DE BIEN-ÊTRE SONT DES FONDS EN FIDUCIE

48. Tous les montants dus à chacun et à tous les fonds de bien-être par l'employeur y contribuant, ou qui est obligé d'y contribuer, seront et devront être considérés comme des fonds en fiducie en tout temps et cet argent sera gardé en fiducie pour la caisse, jusqu'à la réception par celle-ci. Cet argent sera employé par le syndicat afin d'obtenir pour lesdits employés les avantages de bien-être qui sont prévus par le plan ou les plans de bien-être établis par le syndicat conformément à la constitution et aux règlements régissant ledit fonds.

48-A. L'employeur sera obligé de verser chaque semaine dans un compte séparé, les contributions payables aux dits fonds de bien-être, en attendant de les remettre aux administrateurs ci-mentionnés. Le 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. La faillite, la liquidation ou la dissolution de l'employeur contribuant aux fonds de bien-être ne devra pas, en aucune façon, affecter les réclamations et les droits dudit fonds de vacances et de bien-être d'être totalement remboursés.

48-B. L'employeur contribuera un et cinq-huitième pour cent (1 5/8%) de la feuille de paie brute hebdomadaire des employés couverts par la présente convention collective, au Fonds spécial de bien-être de l'U.I.O.V.D., maintenu par le syndicat au profit de ses membres. Ces paiements seront remis mensuellement au bureau du syndicat, au plus tard le dixième (10e) jour du mois suivant. Tous les membres du syndicat auront le droit de ce fonds, aux avantages suivants: maladie, hospitalisation, soins dentaires, prescriptions, etc. Les paiements ne seront effectués que seulement aux membres en règle du syndicat.

FONDS DE PENSION

49. Les parties aux présentes reconnaissent qu'à la suite de leurs diverses conventions collectives de travail depuis plusieurs années elles ont établi le fonds de retraite de l'Industrie de la robe du Québec, U.I.O.V.D. dans lequel les fonds spéciaux de bien-être 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-être U.I.O.V.D., daté du 27 août 1974, qui permet tous les paiements en provenance des contribuants et aussi les versements aux retraités sont pourvus.

49-A. Il est convenu que l'employeur couvert par ce contrat devra verser quatre pour cent (4%) de la feuille de paye brute hebdomadaire de tous les employés dans l'unité de négociation avant toutes déductions de quelque sorte que ce soit aux fonds de pension.

49-B. Les paiements en provenance de ces fonds ne seront effectués qu'aux employés qui sont des membres en règle de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames et qui sont éligibles à ce paiement conformément à la constitution et aux règlements de ce fonds.

DURÉE DE LA CONVENTION

50. Cette convention reste en vigueur pour une période de trois (3) ans, commençant le 1er septembre 1983 et expirant le 31 août 1986.

50-A. La convention collective reste en vigueur tout le temps des négociations pour le renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau contrat. Cependant cette clause n'aura pas pour effet de priver du droit de grève et de "lockout" prévus par la loi, ni de limiter le droit de la retroactivité que les parties pourraient négocier.

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

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention collective ont signé à Montréal, ce 11 jour de Mai 1984.

TEMOIN :

[Signature]

[Signature]

TEMOIN :

LINGERIE LOV'LEE MADE INC.

Kenneth David

DE LA PREMIÈRE PART.

CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS
DE L'UNION INTERNATIONALE DES
OUVRIERS DU VÊTEMENT POUR DAMES
CTC - FTQ

Notre Louis Boutevin

DE LA DEUXIÈME PART.

LINGERIE LOV'LEE MADE INC., un
corps politique constitué en
corporation et ayant son siège
social au 7755 boulevard
St. Laurent, Montréal, Québec,
Ci-après appelé,
" L'EMPLOYEUR "

- ET -

CONSEIL CONJOINT QUEBECOIS DE
L'UNION INTERNATIONALE DES
OUVRIERS ET OUVRIERES DU VÊTEMENT
POUR DAMES - CTC - FTQ -
333, Ouest rue Chabanel
Bureau 307
Montréal, Québec
"L'UNION"

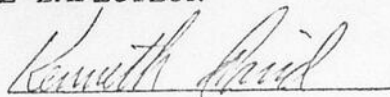
Advenant qu'un décret régit l'Industrie ou une partie de l'Industrie dont l'Employeur est membre, cette convention collective sera automatiquement amendée en changeant les dates des augmentations aux taux prévus dans tel décret et en changeant les congés fériés et vacances, ainsi que toutes les clauses monétaires pour correspondre au décret pour cette partie de la production qui tombe sous la juridiction de tel décret. Si la convention collective prévoit des bénéfices additionnels nonobstant les changements de date, les bénéfices additionnels prévus dans cette convention collective continueront de s'appliquer, pourvu qu'elle ne cause pas une duplication des bénéfices.

Advenant que les taux prévus à la présente convention collective aient été payés et que l'augmentation des taux prévus par l'amendement soit plus élevée, l'Employeur serait tenu de payer seulement la différence entre le taux déjà payé et celui de l'amendement au décret.

MONTREAL, le 14 Mai

1984

L'EMPLOYEUR



L'UNION