

No.

NOM

7686-01

Hamilton Lingerie (1978) Co. Ltee

---



Robert  
24/11/79

CONVENTION COLLECTIVE DE travail intervenue et conclue dans la Ville et le District de Montréal, ce 14<sup>e</sup> jour de MAI 1979.

G.M.

MINISTRE DU TRAVAIL  
1979 MAI 17 11 08  
DOCUMENTS ET MICROFILMS

ENTRE:

HAMILTON LINGERIE (1978) CO. LTEE., corps politique constitué en corporation ayant son siège social et principal lieu d'affaires dans la Ville et le District de Montréal, et agissant par l'entremise de son officier dûment autorisé., M. J. MESSINA son président, dûment autorisé, ci-après appelé "L'EMPLOYEUR",

DE LA PREMIERE PART,

ET:

CONSEIL DU DISTRICT ASSOCIE DE LA PROVINCE DE QUEBEC ET LA REGION DE L'EST DE L'ONTARIO de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames étant une association volontaire et non constituée en corporation, ci-après appelée collectivement "L'UNION",

DE LA DEUXIEME PART.

POSTE

E X P O S E S

ATTENDU QUE l'Employeur opère dans la Ville et le District de Montréal, Province de Québec, une manufacture de lingerie, de vêtements pour dames et d'autres produits y relatifs de différentes grandeurs et description variées;

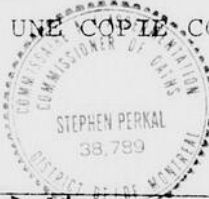
ET ATTENDU QUE L'Union représente les employés productifs de Hamilton Lingerie (1978) Ltée., dans ses locaux de production dans la Ville et le District de Montréal.

ET ATTENDU QUE les parties en présence sont liées par une convention collective de travail depuis plusieurs années et récemment, en vertu d'une convention collective de travail intervenue et conclue en la Ville de Montréal ce 8ème jour de juin 1962, pour expirer le 31ème jour de mai 1965, et qui par convention collective de travail a été renouvelée le 27 juin 1968 pour expirer le 31 décembre 1969; et qui par convention collective de travail a été renouvelée le 1er janvier 1970 pour expirer le 31 décembre 1972; et qui par convention collective de travail a été renouvelée le 1er janvier 1973 pour expirer le 31 décembre 1975; et qui par convention collective de travail a été renouvelée le 1er janvier 1976 pour expirer le 31 décembre 1978;

ET ATTENDU QUE les parties en présence désirent favoriser le principe de la négociation collective, éviter les conflits industriels et régler les rapports entre l'Employeur et ses employés couverts par la présente convention collective de travail pour une nouvelle période, le tout comme il est plus complètement indiqué ci-après;

NOUS ATTESTONS QUE CECI EST UNE COPIE CONFORME  
Montréal, le 14 mai 1979.

*Stephen Perkal*



G.M.

Stephen Perkal, Commissaire à l'Assermentation.

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

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

MANDATS DE L'UNION

1. L'Employeur reconnaît et accepte l'Union comme mandataire et représentante des employés travaillant pour lui dans la manufacture de sous-vêtements et autres articles pour femmes, en incluant toute autre ligne que l'Employeur pourrait ajouter à sa manufacture de temps en temps, pendant la durée de la présente convention collective et aussi de maintenir un atelier syndical qui n'emploiera que des membres en règle de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames.

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

ATELIER SYNDICAL

2. L'Employeur signataire de la présente convention collective, doit maintenir l'atelier syndical à l'usine pendant la durée de la présente convention collective.

2.-A. Le manufacturier s'engage à maintenir un atelier syndical dans son propre établissement et dans tout établissement auquel il serait directement ou indirectement relié ou associé, ou avec lequel il serait entré en société, ou dont il serait devenu actionnaire, directeur ou autre, le tout relativement à la juridiction industrielle régie par la présente convention collective ou dans tout domaine ou juridiction industrielle couverte par l'U.I.O.V.D. ou, encore là, où l'Union a ou maintient des conventions collectives ou des relations entre l'Employeur et employés.

2.B. Il est prévu par la présente convention collective que lorsqu'une ou plusieurs personnes se livrent à la fabrication de produits entrant sous la juridiction industrielle régie par la présente convention collective ou dans tout domaine ou juridiction industriel couvert par l'U.I.O.V.D. ou, encore là où l'Union a ou maintient des contrats ou des relations entre employeurs et employés, cette ou ces personnes, qu'il s'agisse de particuliers, de sociétés ou de corporations, s'engagent à maintenir un atelier syndical dans tous les établissements où elles détiennent un intérêt, que ce soit intérêt minoritaire ou majoritaire, et le principe de l'atelier syndical devra être et restera souverain et inviolable pour l'Employeur signataire de la présente convention collective et toute violation indirecte de ce principe est interdite.

*J.P.*  
*G.M.*

2-C. Lorsque l'Employeur est une corporation, les dispositions du présent article s'appliquent aux actionnaires de cette corporation.

2-D. Le présent article ne s'applique à aucun manufacturier ou Employeur qui achète des actions de toute corporation publique dont les actions sont inscrites à une bourse reconnue mais qui n'ont pas d'autres intérêts que ceux d'actionnaires dans semblable corporation.

#### DEFINITION DE L'ATELIER SYNDICAL

3. 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 DE L'UNION

4. 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 de l'Union.

4-A. S'il était impossible à L'Union de fournir la main-d'oeuvre requise par l'Employeur, alors, dans ce cas, les parties conviennent de régler la situation en permettant l'embauche de main-d'oeuvre non syndiquée à titre de mesure exceptionnelle. Après une journée de travail, une carte temporaire de travail sera émise sans frais par l'Union à cet employé. Après deux (2) semaines, ce travailleur temporaire doit devenir membre en règle de l'Union s'il est acceptable à l'Union, ou autrement, demeurer employé temporaire, sans faire partie de l'effectif régulier de l'atelier.

#### DEFINITION DE MEMBRE DE L'UNION

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

#### EFFET DE LA DEMISSION OU DE L'EXPULSION D'UN MEMBRE DE L'UNION

6. Si l'Union avise l'Employeur de la démission ou de l'expulsion de l'Union d'un membre, ou de membres, ce ou ces membres seront considérés comme n'étant pas syndiqué

#### DISCRIMINATION PAR L'EMPLOYEUR

7. Aucune discrimination de quelque sorte que ce soit ne doit être faite ou permise par l'Employeur, signataire de la présente convention collective, contre tout employé d'une usine de tel Employeur ou contre tout membre de l'Union, que ce soit en raison de ses actions passées ou de son attitude à l'occasion ou à l'égard des grèves ou à l'occasion ou à l'égard d'une grève particulière, ou à l'égard du syndicalisme ou autre raison.

*J. J. J.*  
*9. 27.*

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

#### PERIODE D'ESSAI

8. Tous les nouveaux employés syndiqués d'une usine embauchés après l'entrée en vigueur de la présente convention sont, après une période d'essai de deux semaines, considérés et établis comme employés de l'Employeur qui les embauche et jouissent de tous les droits, avantages et privilèges de la présente convention collective et sont assujettis aux conditions et obligations de ladite convention.

#### AVIS DE SEPARATION D'EMPLOI

9. L'employé aura droit à au moins trois (3) jours d'avis de séparation d'emploi; et les employés devront également donner à l'employeur trois (3) jours d'avis de séparation d'emploi.

#### DROIT DE CONGEDIEMENT

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

#### PRESIDENT D'ATELIER ET COMITE DES GRIEFS

11. Les employés dans l'atelier devront lors d'une réunion convoquée à la demande de l'Union, mais pas pendant les heures régulières de travail, élire un Président d'Atelier ou Présidente d'Atelier et Comité des Grieffs qui traitera de toutes les questions qui pourraient surgir en l'absence d'un agent d'affaires de l'Union.

#### COMITE DE PRIX

11-A. Chaque département important aura le droit d'élire un comité de prix.

#### CONFLIT ENTRE L'UNION ET L'EMPLOYEUR

12. En cas de toute plainte ou de tout grief ou différent entre l'Union ou ses membres et l'Employeur, ledit conflit doit être soumis au Président Impartial pour arbitrage en conformité avec les dispositions des articles 13 et 14 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.

*J.L.*  
*G.M.*

12-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 ET PRESIDENT IMPARTIAL

13. Les parties aux présentes nomment et engagent n'importe lequel des personnes suivantes comme Arbitre ou Président Impartial selon les dispositions de la présente convention collective: le Sénateur H. Carl Goldenberg, Q.C., O.B.E. et Mme Louise Boucher Mackay.

13-A. Afin d'étudier et régler rapidement toutes plaintes, différends et griefs découlant de la convention collective ou relatifs à l'emploi de tout employé ou employés, dans l'usine, l'Union et l'Employeur soumettront toutes ces plaintes, conflits et griefs à l'Arbitre ou Président Impartial en deça de vingt-quatre (24) heures après réception d'une demande à cet effet, faite par écrit par l'Employeur ou l'Union. Ledit Arbitre ou Président Impartial devra entièrement entendre, étudier et finalement disposer de toutes ces plaintes, conflits ou griefs.

13-B. 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.

13-C. La décision ou le jugement dudit Arbitre ou Président Impartial sera final, exécutoire, observé et exécuté par les parties et par l'Union et l'Employeur. Cette décision ne doit pas nécessairement prendre une forme officielle ou notariée ni être signifiée aux parties en cause, mais doit être mise par écrit. La communication verbale de telle décision est par les présentes déclarée suffisante et valable à toutes fins. Chacune des parties a le droit d'obtenir une copie certifiée de la décision. Pour en arriver à sa décision, ou son jugement, l'Arbitre ou Président Impartial doit aussi se faire conciliateur et n'est 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.

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

*J.P.*  
*G.M.*

#### VISITES A L'EMPLOYEUR

14. Un agent d'affaires ou officier rémunéré de l'Union dûment autorisé aura en tout temps raisonnable le droit de visiter le bureau de l'Employeur, et aura droit d'accès à l'atelier du dit Employeur dans le but d'étudier toute plainte, condition ou autre question précise découlant ou ayant droit à la présente convention collective ou à son exécution, ou aux rapports entre les parties à la convention collective, et ces représentants de l'Union et de l'Employeur devront collaborer de façon à permettre de faire enquête sur toute semblable question, pour qu'elle soit réglée de façon aussi satisfaisante et rapide que possible, mais de façon à ne pas déranger les affaires de l'Employeur.

#### FEUILLES DE PAYE

15. A la demande du Syndicat, l'Employeur devra fournir pour fins d'examen par l'Union ou par ses représentants dûment autorisés les feuilles de paye et toutes les données comptables nécessaires à l'établissement des feuilles de paye, salaire, gains et production, afin de s'assurer que les dispositions de la présente convention collective ont été respectées.

#### HEURES DE TRAVAIL (Département de la lingerie)

16. Concernant les employés travaillant dans le département de la lingerie, la semaine de travail sera de trente-neuf (39) heures réparties en cinq jours ouvrables du lundi au jeudi de 8:00 a.m. à 5:00 p.m. et vendredi de 8:00 a.m. à 4:00 p.m., avec un répit d'une heure pour le diner soit de 12:00 midi à 1:00 p.m.

16-A. Le taux de rémunération pour le temps supplémentaire est payable à tout employé sur une base quotidienne après la journée normale de travail de huit (8) heures.

16-B. Tout travail exécuté en dehors des heures susmentionnées sera considéré comme travail supplémentaire.

16-C. En aucun cas sera-t-il permis de travailler le samedi après 12:00 midi ou le dimanche.

#### TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17. 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.

17-A. Tout temps supplémentaire exécuté après 5:00 p.m., devra être payé à raison du taux majoré de moitié pourvu que l'Employé ait travaillé la journée régulière de 8:00 a.m. à 5:00 p.m.

17-B. Sans préjudice à ce qui précède, tout temps supplémentaire exécuté le samedi de 8:00 a.m. à 12:00 midi sera payé au taux d'une fois et demie le taux horaire régulier.

#### PERIODES DE REPOS

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

G.M. L.J.

AUGMENTATION GENERALE

Département de la Lingerie

19. Tous les employés, membres de l'Union, régis par la présente convention, recevront les augmentations suivantes:

a) Pour les rémunérer à l'heure, une augmentation de 10% de leurs taux horaires en date du 1er janvier 1979, et de 8% de leurs taux horaires en date du 1er janvier 1980.

b) Pour les employés travaillant selon un système d'encouragement ou à la pièce, les augmentations ci-haut mentionnées seront incorporées et leur bonus actuel pour le travail à la pièce comme suit:

<u>Bonus actuel</u>	<u>Effectif 1er janvier 1979</u>	<u>Effectif 1er janvier 1980</u>
\$2.11	\$2.57	\$2.97

Ces montants seront indiqués séparément sur l'enveloppe de paye.

HEURES DE TRAVAIL (Département de la robe et robe intérieure)

20. La semaine de travail consistera en trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement de 8:00 a.m. à 4:00 avec un répit d'une (1) heure pour le diner de 12:00 midi à 1:00 p.m.

20-A. Le taux de rémunération pour le temps supplémentaire est payable à tout employé sur une base quotidienne après la journée normale de travail de sept (7) heures.

20-B. Tout travail exécuté en dehors des heures susmentionnées sera considéré comme travail supplémentaire.

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

20-D. Lorsque les employés sont demandés de travailler sur les grandeurs de 2 à 6X, les heures de travail seront les mêmes que celles du département de la lingerie.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

21. 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.

21-A. Tout travail exécuté après 4:00 p.m., devra être payé à raison du taux majoré de moitié pourvu que l'employé ait travaillé la journée régulière de 8:00 a.m. à 4:00 p.m.

21-B. Sans préjudice à ce qui précède, tout temps supplémentaire exécuté entre 4:00 p.m. et 6:00 p.m. sera rémunéré aux taux d'une fois et demie le taux horaire régulier. Aucun travail ne sera exécuté après 6:00 p.m.

*G.M. d.f.*

PERIODE DE REPOS

22. Chaque avant-midi, tout travail dans l'atelier exécuté par les employés couverts par la présente convention collective cessera sans réduction de salaire pour une période de repos de quinze (15) minutes. Cette période de repos sera fixée à un moment convenable vers le milieu de l'avant-midi.

AUGMENTATION GENERALE

Département de la robe d'intérieur ou de la robe

23. Dans le département de la robe d'intérieur ou de la robe, les augmentations s'établissent comme suit:

Effectif le 1er janvier 1979

-10% de plus que le taux individuel de salaire;

Effectif le 1er août 1979

- 8 % de plus que le taux individuel de salaire.

23-A. Pour les travailleurs à l'heure, les augmentations ci-dessus mentionnées seront ajoutées à leur taux individuel horaire.

23-B. Pour les travailleurs à la pièce, les augmentations ci-dessus mentionnées seront incorporées au bonus actuel pour le travail à la pièce, comme suit:

<u>Bonus actuel</u>	<u>Effectif 1er janvier 1979</u>	<u>Effectif 1er août 1979</u>
\$3.51	\$3.97	\$4.37

~~ECHELLES MINIMA DES SALAIRES SE RAPPORTANT AU  
DEPARTEMENT DES ROBES D'INTERIEUR.~~

*J.P. G.M.*

24. Les échelles suivantes de salaires s'appliqueront à tous les employés ci-après énumérés, à savoir:

	<u>Effectif 1er janvier 1979</u>	<u>Effectif 1er août 1979</u>
Coupeur	\$7.17	\$7.75
Presseur	6.28	6.75
Assistant-presseur	5.14	5.55
Opératrice	4.97	5.35
Opératrice de travail à section	4.97	5.35
Opératrice de machine spéciale	4.75	5.10
Finisseuse	4.81	5.15
Sépareuse	4.60	4.97
Examinatrice	4.60	4.97
Main-générale	4.50	4.86

*J.P.  
G.M.*

24-A. Aucun taux pour le travail à la pièce ne pourra être établi qui ne donne pas un taux de paye similaire aux minima ci-dessus mentionnés.

ECHELLES MINIMA DE SALAIRES POUR LES APPRENTIS TRAVAILLANT DANS LE ~~DEPARTEMENT DES ROBES D'INTERIEUR~~

25. Effectif le 3 janvier 1979: *LA* *g. n.*

	Débutant premiers 2 mois	Après 2 mois	Après 5 mois	Après 7 mois	Après 9 mois	Après 10 mois	Après 13 mois	Après 17 mois
Coupeur	\$3.37	\$3.62	\$4.22	\$4.81	\$5.40	\$5.99	\$6.58	\$7.17
Assistant- presseur	3.37	3.62	4.16	4.69	5.22	5.75	6.28	
Presseur	3.37	3.62	4.38	5.14				
Opératrice	3.37	3.62	3.89	4.16	4.43	4.70		4.97
Opératrice de travail à section	3.37	3.62	3.96	4.30	4.64	4.97		
Opératrice de machine spé- ciale	3.37	3.62	3.91	4.19	4.47	4.75		
Finisseuse	3.37	3.62	4.02	4.42	4.81			
Sépareuse	3.37	3.62	4.11	4.60				
Examinatrice	3.37	3.62	4.11	4.60				
Main-générale	3.37	3.62	4.50					

25-A. Effectif le 1er lundi d'août 1979:

	Débutant premiers 2 mois	Après 2 mois	Après 5 mois	Après 7 mois	Après 9 mois	Après 10 mois	Après 13 mois	Après 17 mois
Coupeur	\$3.47	\$3.72	\$4.40	\$5.07	\$5.74	\$6.41	\$7.08	\$7.75
Presseur	3.47	3.72	4.33	4.94	5.55	6.15	6.75	
Assistant- presseur	3.47	3.72	4.64	5.55				
Opératrice	3.47	3.72	4.05	4.38	4.71	5.03	5.35	
Opératrice de travail à section	3.47	3.72	4.13	4.54	4.95	5.35		
Opératrice de machine spéciale	3.47	3.72	4.07	4.42	4.76	5.10		
Finisseuse	3.47	3.72	4.20	4.68	5.15			
Sépareuse	3.47	3.72	4.35	4.97				
Examinatrice	3.47	3.72	4.35	4.97				
Main-générale	3.47	3.72	4.86					

HEURES DE TRAVAIL POUR LE DEPARTEMENT DE LA FINITION

26. Le département de la finition qui exécute le travail de couper les fils, nettoyage, etc. travaillera 37½ (trente-sept heures et demi) combinées par semaine et le temps supplémentaire sera payé après 7½ heures de travail par jour.

26-A. La semaine de travail pour les employés travaillant dans le département de coupe sera de 37½ (trente-sept heures et demi) combinées et le temps supplémentaire sera payé après 7½ (sept heures et demi) de travail par jour.

*J.F.*

26-B. Le travail supplémentaire sera permis du lundi au jeudi et sera limité à deux (2) heures par jour, soit de 4:30 p.m. à 6:30 p.m.

26-C. Il sera permis de travailler le samedi jusqu'à 12:00 p.m.

#### HORLOGE-POINÇONNEUSE

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

27-A. Les ouvriers arrivant en retard pour travailler ne perdront en déduction sur leur salaire, pas plus que le temps réel de leur retard.

#### REPARTITION DU TRAVAIL

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

28-A. En cas d'une période de ralentissement ou de mise-à-pied, le président d'atelier et les membres du comité de prix seront les derniers à subir les conséquences d'une mise-à-pied, à la condition qu'ils ne refusent pas le travail disponible et qu'ils soient capables de le faire.

#### REDUCTION DU PERSONNEL

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

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

#### APPEL AU TRAVAIL

30. 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 les urgences surviennent qui ne dépendent pas du contrôle de l'Employeur. Le paiement pour tel temps de travail perdu sera fait à ces employés sur la base de leur paiement horaire individuel calculé lors du dernier congé légal.

#### LIGNE DE PIQUETAGE

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

*G.M. J.P.*

31-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.

TRAVAILLEUR NON TENU D'ATTENDRE

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

PAS DE TRAVAIL OU IL Y A GREVE

33. L'Employeur ne doit pas donner de travail à un manufacturier ou à un entrepreneur, selon la définition de la présente convention collective, ni n'acceptera du travail d'un manufacturier ou distributeur contre qui l'Union fait une grève.

ATELIER EXTERIEUR

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

ACCESSOIRES ET GARNITURES

35. L'Employeur convient que tous les accessoires et garnitures dont il a besoin pour faire partie de ou compléter un vêtement prévu dans la juridiction industrielle de la présente convention collective et manufacturé ou vendu par lui, devront être confiées, si possible, pour fabrication ou achetées de manufacturiers ou entrepreneurs ou sous-entrepreneurs seulement qui ont des liens contractuels avec l'Union.

CONGE DE DEUIL

36. L'Employeur accepte d'accorder à un employé, membre de l'Union, trois (3) jours de congé de deuil payés, lorsqu'un décès survient dans sa famille immédiate qui doit se définir comme époux, épouse, père, mère, enfant, frère ou soeur, pourvu que l'employé perde du temps sur l'horaire régulier d'une journée de travail, et assurera la protection de l'emploi pour le membre qui devra s'absenter dû à la distance.

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

36-B. A la demande de l'employeur, l'employé devra produire la preuve du décès de la personne impliquée.

36-C. Pour avoir droit à un tel congé, l'employé doit avoir été employé dans l'industrie du vêtement pour dames pendant une année complète, et doit travailler dans le même atelier depuis au moins deux (2) mois avant l'octroi dudit congé.

JOUR DE PAYE

37. Les employés seront payés le jeudi de chaque semaine pendant laquelle ils sont éligibles à une paye.

ff.  
G.M.

#### CONGE DE MATERNITE

38. Conformément à l'Ordonnance 17 de la Loi du Travail une employée enceinte aura droit à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines. A la demande de son Employeur, cette employée devra fournir une lettre de son médecin.

38.A L'employée enceinte avisera l'Employeur le plus tôt possible de son intention de prendre un congé de maternité. L'employée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse sur la recommandation de son médecin.

38.B Toute employée qui se prévaut du droit de ce congé conformément à cet article, aura droit à tous les avantages et privilèges stipulés dans cette convention à son retour au travail et re-installation au poste qu'elle occupais auparavant.

#### INTERDICTION DE REDUIRE LES SALAIRES ET LES TAUX

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

#### CLAUSE D'AJUSTEMENT DE SALAIRE

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

#### DEMENAGEMENT ET EXPANSION D'UN ATELIER

41. Advenant le cas que l'Employeur déciderait de déménager son atelier ou ses ateliers de leur emplacement actuel, un avis de quatre (4) mois signifié par écrit par courrier enregistré doit être donné à l'Union.

#### AFFECTATION A UN AUTRE TRAVAIL

42. Un employé à qui l'on demande faire un travail autre que son travail régulier quand son travail régulier n'est pas disponible, recevra pour cet autre travail le taux établi à la pièce ou à l'heure ou un taux mutuellement convenu et garanti, mais dans aucun cas inférieur au taux applicable de l'échelle minimum de salaire pour ce travail comme requis par cette convention.

#### RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

43. L'Employeur s'engage à mettre dans les paquets tout le nécessaire pour compléter les vêtements.

*P.J.*

*G.M.*

CONGES

44. 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 telle que décrétée par proclamation, Fête de la St. Jean Baptiste, jour de la Confédération, Fête du Travail, Action de Grâce, Noël et le jour d'une élection générale fédérale ou d'une élection générale provinciale.

CONGES PAYES

45. Tous les employés, membres de l'U.I.O.V.D., auront droit aux neuf (9) jours de fêtes légales suivants avec rémunération chaque année:

Jour de l'An	Fête de la St-Jean-Baptiste
Le lendemain du Jour de l'An	Jour de la Confédération
Vendredi Saint	Fête du Travail
Fête de la Reine	Action de Grâce
(telle que fixée par proclamation)	Noël

que ces fêtes tombent ou non sur un jour ouvrable.

45-A De plus, un congé légal avec rémunération sera accordé le jour d'une élection générale provinciale ou fédérale, que ces jours tombent ou non sur un jour ouvrable.

45-B Pour avoir droit au paiement de ces jours de fêtes, l'employé doit travailler dans le même atelier depuis au moins un mois avant l'octroi des fêtes susmentionnées.

45-C. Chaque employé qui a été employé par un ou plusieurs employeurs pour une période de moins d'un mois avant n'importe laquelle desdites fêtes légales aura droit à recevoir de chacun desdits employeurs pour une telle fête légale, un montant équivalent à un vingtième d'une journée de paie pour chaque journée travaillée pour ledit employeur ou lesdits employeurs pendant la période d'un mois.

45-D. Nonobstant ce qui précède, tout employé qui est absent (sauf en cas d'incapacité attribuable à la maladie ou à une période de relâche, de mise-à-pied ou fête légale ou religieuse ou conditions au-delà de son contrôle), pour une journée entière durant la semaine de travail pendant laquelle un desdits congés tombe, ne pourra toucher que quatre-vingt pourcent (80%) de la paie accordée pour cette fête. Si un employé est absent deux (2) journées entières (sauf en cas d'incapacité attribuable à la maladie ou à une période de relâche, de mise-à-pied ou fête légale ou religieuse ou conditions au-delà de son contrôle), durant la semaine pendant laquelle un desdits congés tombe, cet employé n'aura droit de toucher que soixante pourcent (60%) de la paie accordée pour cette fête légale. Si un employé est absent trois (3) journées entières (sauf en cas d'incapacité attribuable à la maladie ou à une période de relâche, de mise-à-pied ou fête légale ou religieuse, ou conditions au-delà de son contrôle), durant la semaine pendant laquelle un desdits congés tombe, cet employé n'aura droit de toucher que quarante pourcent (40%) de la paie accordée pour cette fête légale. Si

*G.M. J.F.*

un employé est absent pour plus de trois 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 conditions au-delà de son contrôle), durant toute semaine de travail durant laquelle tombe ce jour de fête légale, l'employé ne touchera aucune rémunération pour n'importe laquelle des fêtes légales susmentionnées qui tombe durant la semaine où l'employé s'est ainsi absenté.

45-E. Un employé qui fut absent pour des raisons au-delà de son contrôle, doit fournir la preuve de telles conditions à la demande de l'Employeur.

45-F. Pour avoir droit au paiement ici-prévu, un employé malade doit établir la preuve de sa maladie à la satisfaction du personnel médical ou Centre Médical.

45-G. Un employé pourra se qualifier pour une fête légale payée pour toute journée de fête légale payée qui tombe durant une période de six (6) mois de maladie ininterrompue.

45-H. 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.

45-I. Le taux de paiement des jours de fêtes légales susmentionnées s'établit ainsi:

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

Pour les travailleurs à la pièce - Une (1) journée de payée basée sur la moyenne des gains des trois (3) derniers mois précédent la période de vacances.

45-J. D'un commun accord entre l'Union et l'Employeur, un congé payé qui tombe le mardi pourra être reporté au lundi précédent et celui qui tombe le mercredi ou le jeudi pourra être reporté au vendredi suivant de la même semaine.

#### RETENUE DES COTISATIONS

46. L'Employeur doit, au cours de la première semaine de chaque mois déduire une somme d'argent équivalente aux cotisations et taxes mensuelles de l'Union de la paie de chaque employé couvert par la juridiction industrielle de la présente convention collective et faire parvenir cette somme au bureau de l'Union chaque mois, au plus tard le 10e jour dudit mois. L'Union doit fournir une autorisation à cet effet pour chacun des employés.

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

*AP.*

*G.M.*

46-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.

46-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 de l'Union, n'affectera pas le droit de l'Union d'être payée en priorité absolue.

F O N D S   D E   B I E N - E T R E

FONDS DE VACANCES PAYES U.I.O.V.D.

47. L'Employeur s'engage à verser à l'Union, à toutes les semaines, quatre pourcent (4%) de la feuille de paye brut hebdomadaire de tous les employés productifs couverts par la présente convention collective au Fonds de Vacances Payées U.I.O.V.D., établi au profit de ces employés. Ces paiements doivent être remis au bureau du syndicat à tous les mois et pas plus tard que le dixième jour dudit mois.

47-A. Tous les employés, membres de l'Union et couverts par cette convention collective de travail, auront droit à six pourcent (6%) de leurs gains annuels pour trois (3) semaines de vacances payées. 2% SERONT PAYE DIRECTEMENT PAR L'EMPLOYEUR A SES EMPLOYE

47-B. La période de vacances de deux (2) semaines sera établie entre le 15 juin et le 15 août et sera fixée d'un commun accord entre l'Employeur et le Président d'Atelier ou la Présidente d'Atelier et le Comité de Prix ou de Grieffs, et devra prendre en considération les exigences de la compagnie.

47-C. La troisième semaine de vacances sera prise entre Noël et le Jour de l'An. La compagnie fermera ses portes pendant cette période et reprendra ses activités le deuxième jour après le Jour de l'An.

47-D. A partir du 1er janvier 1979, tous les employés qui ont huit (8) ans ou plus de service auprès de la Compagnie HAMILTON LINGERIE CO. LTEE ou HAMILTON LINGERIE (1978) CO. LTEE., avant le 1er décembre 1979, recevront un deux pourcent (2%) supplémentaire pour une quatrième semaine de vacances payée. Cette quatrième semaine de vacances sera payée directement par l'Employeur à ses employés pendant le mois de décembre de chaque année du présent contrat.

47-D. A partir du 1er janvier 1980, tous les employés qui ont sept (7) ans ou plus de service auprès de la Compagnie HAMILTON LINGERIE CO. LTEE ou HAMILTON LINGERIE (1978) CO. LTEE., avant le 1er décembre 1980, recevront un deux pourcent (2%) supplémentaire pour une quatrième semaine de vacances payée. Cette quatrième semaine de vacances sera payée directement par l'Employeur à ses employés pendant le mois de décembre de chaque année du présent contrat.

J.P.  
G.M.

J.P.  
G.M.

47-E. L'employé recevra son deux pour cent (2%) additionnel de vacances dans le chèque de paye précédant sa troisième semaine de vacances.

FONDS SPECIAL DE BIEN ETRE

48. L'Employeur s'engage de continuer à payer dans le Fonds Spécial de Bien-Etre quatre et demi pourcent (4½%) de la feuille de paye brut hebdomadaire de tous les employés couverts par cette convention collective de travail.

48-A. A partir du 1er juillet 1980, L'Employeur s'engage de verser au Fonds Spécial de Bien-Etre un demi de un pourcent (½ de 1%) supplémentaire, pour un total de cinq pourcent (5%) de la feuille de paye brut hebdomadaire de tous les employés couverts par cette convention collective de travail.

48-B. Cet argent doit être remis au bureau du Fonds de Bien-Etre à tous les mois, et pas plus tard que le dixième jour du mois suivant.

48-C. Les paiements en provenance de ce fonds ne seront effectués qu'aux employés qui sont membres en règle de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames et ses locaux affiliés et qui sont éligibles à ce paiement selon les règlements et dispositions de ce fonds.

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

49. Tous les montants dûs à chacun et à tous les Fonds de Bien-Etre pourvus par l'Employeur contribuable ou qui est obligé d'y contribuer seront et devront être considérés comme le Fonds de Fiducie en tout temps, et cet argent sera gardé en fiducie pour le syndicat jusqu'à sa réception, et cet argent sera appliqué par le syndicat pour obtenir pour ces employés les bénéfices de bien-être qui sont stipulés dans le plan ou les plans de bien-être établis par le syndicat, et dans les règlements et dispositions qui le régissent.

49-A. Et l'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 bénéficiaires ci-mentionnés, et son défaut de le faire n'affectera en rien la nature de telles contributions comme fonds de fiducie ou le quantum dû lequel sera et devra être en tout temps considéré comme fonds de fiducie pour lequel l'Employeur sera tenu strictement responsable; et la faillite, la liquidation ou la dissolution de l'Employeur contribuant aux Fonds de Bien-Etre ne devra pas, en aucune façon, affecter les réclamations et les droits dudit Fonds Vacances et de Bien-Etre d'être totalement remboursés.

CONTRIBUTIONS DE BIEN-ETRE POUR TOUS LES EMPLOYES

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

*J.P.*  
*G.M.*

DEFAUT DE REMETTRE LES SALAIRES OU LES CONTRIBUTIONS  
AUX FONDS DE BIEN-ETRE ET/OU LES COTISATIONS SYNDICALES

51. Quand l'employeur est en défaut de remettre les salaires ou les paiements aux Fonds de Bien-Etre ou en défaut de transmettre les cotisations et taxes tel que mentionné ici, l'Union peut alors l'appeler en arbitrage. Si l'Employeur ne respecte pas la décision de l'Arbitre en deça de soixante-douze (72) heures de la dite décision, l'Union pourra 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 la perte de temps pendant ledit arrêt de travail.

51-A. Tout avantage obtenu que ce soit par une rémunération plus élevée ou des conditions plus avantageuses qui pourraient présentement exister en faveur de l'Employeur ou des employés, devront être maintenus en vigueur, nonobstant tout ce que renferme la présente convention collective.

VENTE OU TRANSFERT DE L'ENTREPRISE

52. La présente convention liera l'Employeur ainsi que ses cessionnaires, successeurs et ayant-droits respectifs, doivent se conformer fidèlement à ses dispositions.

52-A. Dans le cas où l'Employeur vendrait ou transférerait son entreprise, affaire, ou n'importe quelle usine, l'Employeur devra néanmoins continuer à être lié pour la complète exécution de la présente convention jusqu'à ce que les acheteurs, cessionnaires, successeurs ou ayant-droits consentent par écrit que chacun d'eux est entièrement lié par les dispositions de la présente convention collective, en plus de tous les droits acquis en faveur de l'Union en vertu du Code du Travail du Québec.

52-B. Cette clause ne s'appliquera pas dans le cas où l'Employeur cesserait ses opérations de coupe et couture conformément aux produits ci-mentionnés.

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

53. La présente convention collective restera entièrement en vigueur pour une période de deux (2) ans, commençant le 1er janvier 1979 et se terminant le 31 décembre 1980.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé:

TEMOIN:

V. G. G. G.

HAMILTON LINGERIE (1978) CO. LTEE

G. Menina  
V. Messier

DE LA PREMIERE PART,

TEMOIN:

A. Pantalini

CONSEIL DU DISTRICT ASSOCIE DE  
LA PROVINCE DE QUEBEC ET LA REGIO  
DE L'EST DE L'ONTARIO de l'Union  
internationale des ouvriers du  
vêtement pour dames.

Joseph J. J.  
Gustave M. M.  
DE LA DEUXIEME PART  
Théo. J. J.