

4217-6



CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS

D'ACCESSOIRES DE MODE INC.

("L'ASSOCIATION")

et

LE CONSEIL CONJOINT DU QUÉBEC

DE L'UNION INTERNATIONALE DES OUVRIERS DU VÊTEMENT

POUR DAMES -- U.I.O.V.D.

("L'UNION")

## DÉFINITION DE L'INDUSTRIE

1. L'industrie de la confection d'accessoires de mode comprend les opérations suivantes: travail à l'aiguille, travail 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, étanpage, fronçage, plissage à l'aiguille, exécution de plissage et remplis 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 de tout autre matériel, pressage de nervures, fabrication de bimbeloterie, d'accessoires de mode et de toute autre chose de même nature.

## 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.

## FACILITÉS DE PREMIERS SOINS

3. Chaque employeur visé par la présente convention collective s'engage à fournir des trousseaux de premiers soins dans un endroit convenable de l'usine. La nature et l'importance de ces trousseaux 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 place 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 de n'embaucher que des membres en règle de l'Union pour tous travaux de l'industrie, telle que définie plus haut, pourvu que l'Union puisse lui en référer dans les délais requis.

#### DÉFINITION 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 pas plus de trois (3) mois de cotisation, et qui détient une carte de membre de ladite Union ou de 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 ou, autrement, demeurer employé temporaire, sans faire partie de l'effectif régulier de l'atelier.

#### PÉRIODE D'ESSAI

9. Tous les employés syndiqués embauchés par un employeur seront, après la période d'essai, considérés comme employés réguliers de cet employeur, et lesdits employés jouiront de tous les droits et privilèges prévus par cette convention.

La période d'essai sera:

- a) dans le cas des employés de main-d'oeuvre générale, de quarante (40) jours de travail;
- b) dans le cas des autres employés, de soixante (60) jours de travail, période qui pourra cependant être prolongée de soixante (60) autres jours de travail à la seule discrétion de l'employeur.

Au cours de la période d'essai, un employé peut être congédié ou mis à

pied sans préavis, à la seule discrétion de l'employeur, et sans droit de recours à la procédure d'arbitrage.

#### DISCRIMINATION

10. Aucune discrimination injuste de quelque nature qu'elle soit ne doit être faite ou permise par l'employeur ou l'Union contre qui que ce soit.

#### DROIT DE CONGÉDIEMENT

11. L'employeur peut imposer toute mesure disciplinaire, y compris le congédiement, la suspension et le déplacement, à un employé, pour tout motif bon et suffisant. Si l'employé se croit lésé et s'en plaint à l'Union, celle-ci peut porter plainte auprès de l'employeur et de l'Association dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'événement. Si la plainte n'est pas réglée à l'amiable, le grief peut être soumis à l'Arbitre par l'Union dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai pour porter plainte. Ce grief sera entendu par l'Arbitre le plus rapidement possible conformément aux dispositions de la présente convention collective à moins qu'un règlement n'intervienne entre les parties.

#### CONVENTIONS INDIVIDUELLES

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

#### AVIS DE SÉPARATION D'EMPLOI

13. L'employé qui a terminé sa période d'essai aura droit à un préavis par écrit avant son licenciement, sauf s'il est fait pour cause, 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;

#### 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.

## PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

15. Un grief s'entend de tout différend ou de toute mésentente relatifs à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

15-A. Lorsque la compagnie ou l'Union considèrent qu'une condition de travail prévue dans la présente convention a été violée au détriment de la compagnie ou de l'ensemble des employés couverts par la convention, ou de l'ensemble ou d'une partie des employés d'un département, un grief collectif pourra être présenté par le président de l'Union ou par le délégué départemental en cause, selon le cas, en commençant à la deuxième (2e) étape, ou par la compagnie, directement à l'arbitrage. Cette procédure ne peut jamais être utilisée pour regrouper un ensemble de griefs individuels.

15-B. Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

### PREMIÈRE ÉTAPE OBLIGATOIRE: AU CONTREMAÎTRE

Suite à la survenance d'un fait, l'employé, accompagné de son délégué, s'il le désire, ou à défaut, du président, devra soumettre son grief dûment signé par écrit au contremaître du département concerné, dans les dix (10) jours de l'événement ayant donné naissance au litige, avec copie expédiée en même temps par la poste au président de la compagnie et au Syndicat et faire référence aux articles de la convention qui sont censés avoir été violés, non appliqués ou mal interprétés. Le contremaître devra rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief à l'employé concerné, avec copie à l'Union: il conservera une copie pour son propre usage.

### DEUXIÈME ÉTAPE: AU PRÉSIDENT

S'il n'y a pas d'entente, l'employé concerné devra faire parvenir le grief par écrit au bureau du président dans les cinq (5) jours de la réponse du contremaître; si le contremaître est en défaut de répondre dans les délais prescrits à la première étape, le grief sera automatiquement référé à la deuxième (2e) étape, sans autre formalité. Le président, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief écrit devra recevoir le plaignant, un représentant de l'atelier, un permanent de l'Union, s'il y a lieu, afin de discuter du grief. Il rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent cette rencontre.

### GRIEF DE LA COMPAGNIE

Dans le cas de grief de la compagnie, il n'y aura que deux (2) étapes, la première étape étant celle où le grief de la compagnie doit être soumis au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance de l'événement et alors le Syndicat aura cinq (5) jours ouvrables pour donner une réponse à la plainte formulée par la compagnie et advenant que la décision ne soit pas

satisfaisante à la compagnie, la compagnie pourra soumettre son grief à l'arbitrage suivant la procédure prévue à l'article 16.

15-C. Si un employé se croit injustement congédié, remercié de ses services, mis à pied ou suspendu, il pourra faire un grief qui sera traité suivant la procédure établie pour l'étude et le règlement des griefs, y compris l'arbitrage. Dans le cas du présent article, l'employé qui se croit lésé doit faire parvenir son grief au bureau du président à l'étape numéro 2.

15-D. Toutes les ententes écrites auxquelles en arriveront la compagnie et les représentants de l'Union à toute étape de la procédure des griefs seront finales et lieront la compagnie, l'Union et l'employé ou les employés en cause.

15-E. Le défaut par l'employeur de répondre dans les délais prévus à chaque étape équivaldra à un refus du grief.

#### ARBITRAGE

16. Suite à la décision du président, l'Union pourra porter le grief à l'arbitrage suivant les dispositions du présent article, dans les cinq (5) jours de la réponse à la deuxième étape, ou, s'il n'y a pas eu de réponse, de l'expiration du délai prévu pour répondre.

16-A. L'avis d'arbitrage devra être donné par écrit, par poste recommandée ou certifiée, à l'employeur et contenir le nom de l'arbitre suggéré.

16-B. Les personnes suivantes, ou toute autre personne que les parties pourront choisir, pourront agir comme arbitres:

- Madame Louise Boucher Mackay
- Monsieur A. Lande, juge
- Monsieur André Sylvestre
- Monsieur Mark Abramowitz

Si les parties ne s'entendaient pas sur le choix de l'arbitre, il sera nommé par le ministre du travail.

16-C. Excepté tel que prévu dans cette convention, aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les étapes de la procédure des griefs.

La procédure suivie par l'arbitre sera celle prévue au Code du travail. Il devra de toute nécessité avant de rendre sa décision entendre les parties contradictoirement, sauf le défaut d'une partie dûment convoquée.

La décision de l'arbitre devra être rendue, si possible, dans les trente (30) jours de la dernière audition des parties.

La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra cependant d'aucune façon abroger, modifier ou amender les dispositions de la présente convention collective.

Chacune des parties aux présentes assumera conjointement et également les frais et honoraires de l'arbitre.

Tous ceux qui sont appelés à prendre des décisions aux différentes étapes de la procédure de règlement de griefs, y compris l'arbitrage dans le cas de congédiement, suspension, licenciement, mise à pied ou transfert qui seraient trouvés illégaux, pourront:

- a) soit confirmer la position prise par l'employeur;
- b) soit annuler ladite décision et rétablir l'employé dans son occupation ainsi qu'établir un remboursement partiel ou total des salaires perdus, et autres sommes d'argent jugés raisonnables dans les circonstances, et s'il y a lieu déduire dudit remboursement de salaire perdu toute somme d'argent que l'employé lésé aurait pu recevoir alors qu'il travaillait ailleurs; dans chaque cas, la compagnie avisera la commission de l'assurance-chômage de toutes les décisions, surtout si l'employé est obligé de faire un remboursement de prestation à ladite commission;
- c) soit prévoir tout autre mode d'arrangement qui peut sembler juste et équitable dans les circonstances.

L'employé ne pourra cependant jamais recevoir plus qu'il n'aurait reçu s'il n'avait pas été déplacé.

#### COMITÉ D'ATELIER

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 Comité d'atelier qui traitera de toutes les questions qui surviennent entre l'employeur et ses employés en l'absence de l'agent d'affaires de l'Union. Ce comité d'atelier consistera d'au plus trois (3) personnes, incluant le président, et n'aura pas le droit de changer ou d'amender la convention collective de travail. L'Union devra fournir par écrit à l'employeur la liste des membres du Comité d'atelier.

#### PROPRETÉ DES TOILETTES

18. Les toilettes seront tenues propres et l'employeur fournira si possible l'eau chaude dans chaque salle de toilettes.

#### 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.

#### CONGÉ DE MARIAGE

21. Lors du mariage d'un employé ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté, membre du Syndicat, l'employeur accordera un congé sans traitement de deux (2) semaines au maximum, et l'employé ne perdra aucun des avantages prévus dans la convention collective de travail, pourvu que l'employé ait donné à l'employeur un préavis, par écrit, de son intention de se prévaloir de la présente clause au moins six (6) mois avant la date du mariage.

L'employeur paiera cependant le salaire régulier de l'employé pour le jour ~~du mariage~~, pourvu que l'employé ne soit pas en mise à pied, en congé de maladie ou sous le coup d'une mesure disciplinaire.

#### PÉRIODE 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 À 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 COMPTABILITÉ

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 concernant les salaires seulement pour examen.

#### RAPPORTS MENSUELS DE COMPTABILITÉ

25. L'employeur convient de soumettre une copie de son rapport mensuel indi-

quant les employés de l'industrie, incluant les employés nouvellement embauchés, au bureau de l'Union au plus tard le vingtième jour du mois suivant.

#### HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

26. La semaine de travail consistera en trente-cinq (35) heures divisées en cinq (5) jours ouvrables, du lundi au vendredi, de 8:00 à 16h, avec un repos 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 en sera-t-il permis de travailler le dimanche.

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

#### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

27. Le temps supplémentaire se fera sur une base volontaire. Cependant, s'il n'y a pas d'employés volontaires capables d'effectuer le travail, l'employeur pourra exiger que la personne compétente ayant le moins d'ancienneté exécute le travail en temps supplémentaire. L'employé qui effectue un travail à la fin de la journée régulière sera tenu de le terminer en temps supplémentaire, s'il en est requis.

#### Temps et demi pour heures supplémentaires

28. Tout temps supplémentaire après trente-huit (38) heures devra être payé à raison de temps et demi.

#### HORLOGE - POINÇONNEUSE

29. Chaque employeur est obligé d'installer une horloge-poinçonneuse. Chaque employé est strictement responsable de voir à poinçonner toutes ses heures de travail sur ladite horloge-poinçonneuse. Toute omission de poinçonner entraînera une coupure de salaire équivalente.

29-A. Les parties conviennent que lorsque les employés arrivent en retard pour travailler il ne perdront, en réduction de salaire, que le temps de leur retard.

#### SANTÉ ET SÉCURITÉ

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 employés qui sont requis par l'employeur de se présenter au travail ou qui n'ont pas reçu dudit employeur un avis raisonnable préalable de ne pas se présenter au travail devront recevoir au moins une demi-journée de travail continue ou être payés pour ladite demi-journée, sauf lorsque des situations surviennent qui ne dépendent pas du contrôle de l'employeur.

Cet clause en s'applique pas aux employés qui se présentent au travail suite à une absence, autorisée ou non.

31-A. Tout employé absent pour cause de maladie doit donner à l'employeur un avis écrit d'au moins cinq (5) jours de la date de son retour au travail.

#### RÉPARTITION 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, autant que faire se peut sans que l'employeur en subisse préjudice, aussi également que possible entre tous les employés. L'employeur convient que lorsqu'il sera nécessaire de diviser le travail, l'employeur et le Comité d'Atelier se consulteront pour répartir le travail.

#### RÉDUCTION DU PERSONNEL

33. Il est convenu que s'il devient nécessaire pour un employeur, à sa seule discrétion, de réduire le personnel dans sa manufacture pour des raisons économiques, cette réduction de personnel s'effectuera en se basant autant que possible sur l'ancienneté dans une section, opération ou département. Si après une telle réduction du personnel l'employeur doit rétablir la main-d'oeuvre, les employés capables d'effectuer le travail et dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté devront être réengagés avant que tout autre nouvel employé ne soit engagé.

33-A. Les intérêts pratiques de l'employeur devront être une considération pour mettre en oeuvre cet article et pour cette raison, l'abilité au travail pourra prévaloir sur l'ancienneté.

#### TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

34. Aucun employeur, aucun nouvel associé de tout employeur et aucun direc-

teur ou actionnaire d'un employeur n'aura le droit d'opérer une machine. En périodes de relâche, le travail disponible sera divisé également entre les membres de l'Union seulement.

34-A. Cet article ne s'appliquera pas au travail fait pour les fins de recherche et de développement de préparation des échantillons, au travail de vérification, de réparation et d'essai de machine, au travail de nature temporaire n'affectant pas l'horaire régulier des employés, ou si aucun opérateur compétent n'est disponible par l'entremise de l'Union.

#### TRAVAIL À LA MAISON

35. Tout travail à la maison est interdit et les employeurs s'engagent à ne pas envoyer du travail pour être manufacturé ou pour être fait à la maison, s'il s'agit de travail normalement effectué à l'atelier. Cette clause ne s'appliquera pas s'il n'y a pas d'employés disponibles pour effectuer le travail à l'atelier.

#### 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, n'autorisera, ou ne permettra ou ne se livrera à tout lock-out, arrêt de travail ou grève.

#### NUL TRAVAIL OÙ IL Y A GRÈVE

37. L'employeur ne doit pas donner du travail à un manufacturier ou à un contracteur ni n'acceptera du travail directement d'un manufacturier ou d'un contracteur contre qui l'Union fait une grève.

#### DÉFINITION DES MÉTIERS

38. Opérateur Bonnaz: 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.

38-A. Brodeur à la main ou Perleur au Crochet: 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.

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

38-C. Plisseur et faiseur de patrons: 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.

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

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

38-F. Étampeur: 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 subséquemment.

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

38-H. Préposé à la machine automatique à broder à têtes multiples: celui qui peut cadrer le matériel, installer les patrons, ajuster et surveiller les machines, 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

39. Un apprenti est un employé, qui après trois (3) mois de travail comme débutant, est entraîné pour apprendre un des métiers de l'industrie tels que définis aux présentes.

#### MINIMUM HORAIRE POUR LES DÉBUTANTS ET LES APPRENTIS

40. Effectif le 1<sup>er</sup> mai 1934:

	<u>Débutants</u>	<u>Après 3 ms.</u>	<u>Après 6 ms.</u>	<u>Après 9 ms.</u>	<u>Après 12 ms.</u>
Main d'oeuvre générale, étampeurs et presseurs	4,00\$	4,25\$	4,25\$	4,50\$	4,50\$
Préposé à la machine Bonnaz	4,00\$	4,25\$	4,50\$	4,75\$	5,00\$
Autres préposés aux machines	4,00\$	4,25\$	4,50\$	4,75\$	4,75\$
					.../12

Chacun de ces montants sera augmenté de cinq pourcent (5%) le premier mai 1985 et le premier mai 1986 pour les employés qui seront alors à l'emploi d'un employeur.

#### ÉCHELLES MINIMALES DES SALAIRES

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

	<u>Effectif</u> <u>1 mai 1984</u>
Main-d'oeuvre générale et. étampeurs et presseurs	4,50\$
Faiseurs de boucles, bro- deurs à la main et perleurs	4,50\$
Préposés à la machine à tête multiple et opérateurs	4,75\$
Opérateurs de bonnaz	5,00\$

#### SALAIRES MINIMUM

42. Nonobstant tout ce que renferme la présente convention collective tous les salaires minimum et taux minimum payables en vertu du présent contrat doivent être ceux prévus par la Loi sur les normes du travail de la Province de Québec ou par un décret Gouvernemental.

#### SALAIRES DES EMPLOYÉS ACTUELS

43. Tous les salaires qui étaient payés par les employeurs au 30 avril 1984 seront augmentés de six pourcent (6%) à compter de 1<sup>er</sup> mai 1984. La rétro-activité de ces augmentations sera payée à la première période de paye suivant la signature de présent protocole.

Au 1<sup>er</sup> mai 1985 et au 1<sup>er</sup> mai 1986, ces salaires seront augmentés de cinq pour cent (5%).

#### CONGÉS PAYÉS

44. Tous les employés auront droit aux neuf (9) jours de fêtes légales suivantes, si ces fêtes tombent un jour ouvrable, avec rémunération de sept (7) heures au taux régulier 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	Jour de leur anniversaire de naissance

44-A. Sauf en cas d'absence due à la maladie, à une mise à pied ou à toute raison autorisée par cette convention, l'employé aura droit au paiement de ce congé, à la condition qu'il soit présent au travail la journée précédant le congé et la journée suivant le congé. L'employé n'aura cependant pas droit au paiement de ce congé s'il n'a pas travaillé dans les trente (30) jours ouvrables le précédant.

44-B. Pour avoir droit au paiement de ces jours de fêtes, un employé doit travailler chez l'employeur depuis au moins soixante (60) jours avant la date des fêtes susmentionnées.

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

44-D. Si des employés doivent travailler durant une de ces journées, ils seront payés aux taux de temps double.

#### CONGÉ DE DEUIL

45. Tout employeur accepte d'accorder à un employé, membre de l'Union, trois (3) jours de congé de deuil payés, lorsqu'un décès survient dans sa famille immédiate qui doit se définir comme époux, épouse, père, mère, enfant, frère ou soeur, beau-père et belle-mère; pour les grands-parents une (1) journée de congé de deuil payée, soit le jour des funérailles. Le taux pour cette paie sera calculé selon le taux horaire régulier. À 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 chez l'employeur pendant six (6) mois complets. Les jours de congé doivent se situer entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement et ils ne sont payés que s'il s'agit de jours où l'employé aurait normalement travaillé.

#### ÉLECTIONS

46. Si les élections fédérales, provinciales ou municipales tombent un jour ouvrable, la journée régulière de travail se terminera à 15 heures, mais les employés seront quand même payés pour une journée régulière complète.

#### CONGÉ DE MATERNITÉ

47. L'employée enceinte aura droit à un congé de maternité tel que prévu à la loi. Elle pourra cependant prolonger ce congé jusqu'à un maximum total de six (6) mois. Elle conserve son ancienneté pendant cette période mais ne peut en accumuler qu'à raison de un (1) mois par année d'ancienneté au début du congé.

#### PREUVE DE MALADIE

48. Un certificat médical pourra être exigé pour l'absence de trois (3) jours ou plus par suite de maladie.

Dans le cas d'absences fréquentes, l'employeur peut exiger un certificat médical quelle que soit la durée de l'absence.

#### ACCIDENT AU TRAVAIL

49. 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

50. 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 ou la période payée, le nombre d'heures régulières travaillées, le nombre d'heures supplémentaires travaillées, les allocations ou les commissions payées, la nature et le montant de déductions et le montant du salaire net versé à l'employé.

#### FORMATION DES ÉQUIPES

51. 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. Les employés ayant le plus d'ancienneté auront le privilège de rester sur les équipes de jour. Les bonis pour les équipes de l'après-midi seront de dix pour cent (10%).

#### RETENUE DES COTISATIONS

52. L'employeur devra continuer à déduire, de la paye de tous ses employés, les cotisations syndicales de ces employés. Il transmettra ces cotisations au bureau de l'Union à tous les mois et pas plus tard que le vingtième (20<sup>e</sup>) jour dudit mois.

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

52-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.

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

#### ANCIENNETÉ

53. L'ancienneté signifie la période de travail chez un employeur. Elle se calcule en années, mois, semaines et journées.

53-A. Pendant sa période d'essai, l'employé n'accumule aucune ancienneté. Celui qui a terminé sa période d'essai accumule de l'ancienneté rétroactivement à sa dernière date d'embauche.

53-B. Au cas d'absence du travail pour quelque cause que ce soit, un employé ne conserve son ancienneté accumulée que pour une période égale à cette ancienneté, mais d'un maximum de douze (12) mois.

53-C. L'ancienneté accumulée se perd:

- a) par la rupture du lieu d'emploi;
- b) dans le cas prévu à la clause 53-B;
- c) au cas d'absence non autorisée du travail qui n'est pas justifiée dans les trois (3) jours du début de cette absence; dans un tel cas, l'employé est considéré comme ayant démissionné;
- d) si l'employé ne reprend pas son travail à la date prévue, suite à une absence, sans justification dans les trois (3) jours de cette date; dans un tel cas, l'employé est considéré comme ayant démissionné.

#### CONGÉS SANS TRAITEMENT POUR AFFAIRES SYNDICALES

54. A la demande de l'Union, l'employeur devra accorder à tout employé, membre de l'Union, un congé sans traitement si cet employé:

- a) est élu comme délégué à un congrès syndical;

- b) est élu ou nommé par l'Union pour participer à des activités syndicales de celui-ci;
- c) est inscrit à un cours donné par l'U.I.O.V.D. ou par ses organismes affiliés;
- d) est accepté et inscrit au collège du congrès du travail du Canada.

54-A. Ces congés ne seront cependant accordés qu'à un seul employé de chaque atelier par année et ne devront pas dépasser deux (2) jours par année. Toutefois, une fois au cours de chaque période de trois (3) années consécutives, ce nombre de jours sera porté à dix (10).

54-B. Dans le cas du paragraphe d) de la clause 54, la durée du congé sera de huit (8) semaines. L'employé n'aura cependant droit à ce congé que si l'employeur y consent et si son absence n'affecte pas la production.

54-C. Pour avoir droit à ces congés, l'employé ou l'Union doit donner à l'employeur un avis écrit de la date du congé au moins deux (2) mois avant celle-ci.

#### FONDS DE RETRAITE

55. Les parties s'engagent à faire le plus rapidement possible toutes les démarches nécessaires pour déterminer la façon la plus avantageuse de gérer le fonds de retraite des employés visés par cette convention et pour établir de nouveaux règlements plus avantageux pour eux.

#### VACANCES PAYÉES ET BÉNÉFICES DE FIN D'ANNÉE

56. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1985, les employés auront droit aux vacances suivantes:

<u>ANCIENNETÉ À LA FIN DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE</u>	<u>NOMBRE DE SEMAINES</u>	<u>TAUX</u>
0 à 5 ans complétés	2	4%
6 à 10 ans complétés	2	6%
plus de 10 ans	3	8%

56-A. 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.

56-B. Les employeurs accorderont à leurs employés la possibilité de prendre

une troisième (3<sup>e</sup>) semaine de vacances en été, si possible, moyennement consentement mutuel.

56-C. La paie de vacances sera remise aux employés le dernier jour de paie précédant les vacances de juillet.

• 56-D. La période de référence, pour fins de vacances, sera la période s'étendant du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

#### COMPAGNIES INDÉPENDANTES

57. Aucun contrat individuel ne sera contracté avec l'Union par un manufacturier, que ce soit ou non un membre de l'Association, qui contiendrait des conditions plus favorables à l'employeur, que ce soit dans le domaine des heures de travail, des salaires ou des autres conditions de travail, que cette convention collective.

57-A. Si un tel contrat était signé, les clauses plus avantageuses seraient immédiatement présumées faire partie de cette convention en remplacement des clauses de même nature.

#### LA NULLITÉ PARTIELLE

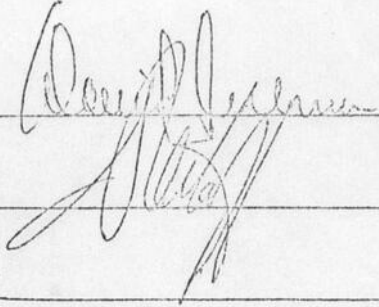
58. Si une partie quelconque de la présente convention était rendue illégale en raison d'une législation actuellement en vigueur ou passée à l'avenir, par une ordonnance d'un tribunal compétent en la matière ou par la décision de toute agence gouvernementale compétente en la matière, une telle invalidité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

#### DURÉE DE LA CONVENTION

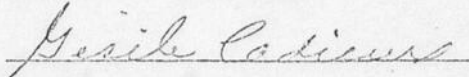
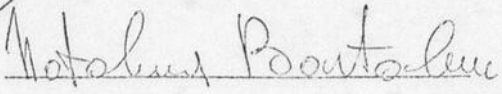
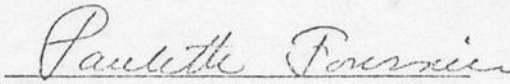
59. La présente convention collective sera entièrement en vigueur pour une période de trois (3) ans commençant le 1<sup>er</sup> mai 1984 et se terminant le 30 avril 1987.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal, ce 25ième jour de septembre 1984.

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS  
DES ACCESSOIRES DE MODE INC.

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

CONSEIL RÉGIONAL DU QUÉBEC ET  
L'EST DE L'ONTARIO DE L'UNION  
INTERNATIONALE DES OUVRIERS DU  
VÊTEMENT POUR DAMES.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE



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

PARTIE DE PREMIÈRE PART,

ET: LE CONSEIL RÉGIONAL DU QUÉBEC ET DE L'EST DE L'ON-  
TARIO DE L'UNION INTERNATIONALE DES OUVRIERS DU  
VÊTEMENT POUR DAMES.

PARTIE DE SECONDE PART.

1. Il est convenu entre les parties que la convention collective présentement en vigueur, qui a été signée le 25 septembre 1984, sera modifiée comme suit:
2. L'augmentation de salaire prévue pour le premier (1er) mai 1986, en vertu des articles 40 et 43 de la convention collective de travail, restera en vigueur, tandis que l'augmentation de salaire prévue pour le premier (1er) mai 1985, sera répartie de la façon suivante:
3. Les employeurs consentent à verser un pourcent (1%) au fonds spécial de bien-être, et quatre pourcent (4%) au fonds de pension à compter du premier (1er) mai 1985.
4. Les employeurs consentent à verser au fonds spécial de bien-être un pourcent (1%) de la feuille de paye brut hebdomadaire de tous leurs employés qui étaient membres en règle de la partie de seconde part au moment de la signature de la convention collective et qui sont couverts par l'unité d'accréditation, avant toute déduction de quelque sorte que ce soit. Il est convenu aussi que ce paragraphe s'applique seulement aux employés présentement à l'emploi des employeurs et ne s'appliquera pas aux nouveaux employés.
5. Sous réserve du fait que la responsabilité des employeurs ne se trouve nullement engagée, ceux-ci reconnaissent que le fonds spécial de bien-être de l'UIOVD, auquel les contributions sont versées, a été établi au profit des membres du syndicat, conformément aux dispositions et règlements qui régissent ledit fonds.
6. Le Comité chargé de l'administration de ces fonds aura le droit de modifier ces dispositions et règlements de façon à ce que les membres du syndicat en retirent le plus d'avantages possible. Ces membres jouissent actuellement des avantages suivants:
  - Prestations de maladie
  - Régime de prescriptions
  - Soins ambulanciers
  - Allocations pour soins optiques (lunettes)
  - Allocations pour soins dentaires
7. Il est convenu que les employeurs verseront quatre pourcent (4%) au fonds de pension, selon les mêmes modalités que dans le cas du fonds de bien-être mentionné au paragraphe 4 et pour les employés visés par ledit paragraphe.

8. Toutes les sommes dues aux fonds susmentionnés par les employeurs seront et devront être considérés comme des fonds en fiducie en tout temps, en attendant qu'elles soient remises aux fiduciaires du fonds. En cas de faillite, de liquidation ou de dissolution, cet argent sera considéré comme faisant partie des salaires des employés, et sera gardé en fiducie par les employeurs.

9. Les parties aux présentes conviennent que, nonobstant toutes les autres dispositions contenues dans la convention collective de travail, signée entre elles, tout grief concernant une réclamation de cotisations syndicales, ou une réclamation de fonds qui doivent être remis aux divers fonds de bien-être par les employeurs, membres de ladite Association, pourra être présenté par le syndicat dans un délai d'un (1) mois suivant la date où le syndicat a pris connaissance que la convention n'était pas respectée. Ledit grief devra être présenté aux employeurs. Toute mésentente non réglée entre les parties devra être soumise à l'arbitrage, tel qu'il est prévu à la convention collective.

10. La présente entente ne constitue pas de la part des employeurs une reconnaissance ou acceptation du principe de leur contribution aux fonds spécial de bien-être et de pension mais est plutôt faite dans le but de donner le temps à la partie de seconde part de réorganiser et restructurer lesdits fonds et de protéger les employés des employeurs pendant la période de réorganisation et restructuration.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, Québec, ce \_\_\_\_\_ jour du mois de 1985.

LE CONSEIL RÉGIONAL DU  
QUÉBEC ET DE L'EST DE  
L'ONTARIO DE L'UNION  
INTERNATIONALE DES  
OUVRIERS DU VÊTEMENT  
POUR DAMES

L'ASSOCIATION DES MANUFACTU-  
RIERS D'ACCESSOIRES DE MODE  
INC.

Laurier Blanchard

Alfred Levesque

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

A. Levesque

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_