

No.

19360-01

NOM

Accessories made Garvie Stee

19360-01

CONVENTION COLLECTIVE

'83 SEP -6 13 53

Francine

DOSSIER NO M-19360-01

Nombre d'employés couverts par ce contrat: 38

NOUS ATTESTONS QUE CECI EST UNE COPIE CONFORME
Montréal, le 2 septembre 1983



[Signature]

Joseph Saba, Commissaire de l'Assesmentation

entre



ACCESSOIRES MODE GARNIE LTÉE

et

LE CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS
DE L'U.I.O.V.D.

COPIE CONFORME

CONVENTION COLLECTIVE

PAR ET ENTRE

ACCESSOIRES MODE GARNIE LTÉE.

corps politique constituée en corporation ayant son siège social et principal lieu d'affaires dans la ville et le District de Montréal et agissant par l'intermédiaire de son officier dûment autorisé M. Eric Goodis ci-après appelé "L'EMPLOYEUR",

DE LA PREMIÈRE PART

ET

LE CONSEIL CONJOINT QUÉBÉCOIS DE l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, étant une association volontaire et non-constituée en corporation ci-après appelée "L'UNION", et agissant pour ses membres par l'entremise de ses officiers dans leurs qualités respective,

DE LA DEUXIÈME PART



EN FOI DE QUOI :

E X P O S É S

ATTENDU QUE les parties en présence sont liées par une convention collective depuis un certain nombre d'années;

ET ATTENDU QUE les parties en présence sont désireuses de promouvoir le principe de la négociation collective, éviter les conflits industriels et régler les relations entre les Employeurs et les employés de l'industrie régis par la présente convention, pour une nouvelle période, selon les modalités définies ci-après;

ET ATTENDU QUE les Parties ont convenu de renouveler la convention collective susmentionnée pour une autre période en vertu des conditions mentionnées aux présentes selon les dispositions qui suivent;

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

DEFINITION DE L'INDUSTRIE

1. L'industrie est susceptible de produire toutes sortes de ceintures et autres articles consistant des métiers et opérations suivantes: coupeur, opératrice,agrafeur, colleur, faiseur de boucles en métal recouvertes, main-d'oeuvre générale, opératrice de machine à oeillet et toutes les variations qui s'y rattachent.

MANDATS DE L'UNION ET DE L'EMPLOYEUR

2. L'Employeur reconnaît et accepte l'Union comme mandataire et représentante des membres du syndicat, et également l'Union et ses membres reconnaissent et acceptent l'Employeur comme mandataire et représentante des membres de l'Employeur.

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

ATELIER SYNDICAL

3. L'Employeur, signataire, doit maintenir un atelier syndical à l'usine ou dans son département de coupe dépendant du cas, pendant la durée de la présente convention collective.

3.01 L'Employeur s'engage à maintenir un atelier syndical dans son propre établissement et dans tout établissement auquel il serait 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 industriel couvert par l'U.I.O.V.D. ou, encore, là où l'Union a ou maintien des conventions collective ou des relations entre l'employeur et les employés.



DÉFINITION DE L'ATELIER SYNDICAL

4. Aux fins de la présente convention collective, l'atelier syndical ou département de coupe signifie un atelier ou département de coupe 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, ou de ses locaux affiliés.

EMPLOIS ET PLACEMENTS

5. Sauf pour les cas prévus ailleurs l'Employeur n'emploiera et ne gardera à son emploi que des membres en règle de l'Union et en cas de besoin de main-d'oeuvre il fera sa demande auprès du syndicat.

L'Union enverra ses membres chez l'Employeur selon sa demande et tous les employés qui se présentent chez l'Employeur avec une carte de travail avant 13 heures auront le droit de terminer la journée régulière de travail.

5.01 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-syndiqué à titre de mesure exceptionnelle.

DEFINITION DE MEMBRE

6. 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 ou dans le département de coupe, qui étant membre de l'Union ou de l'unité locale, n'a pas d'arréage de plus de deux mois dans le paiement de ses cotisations et taxes à son unité locale ou à l'Union internationale susmentionnée, et qui a le droit de détenir, et détient, une carte de membre de son unité locale, et ce membre sera ci-après appelée membre de l'Union.

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 de l'usine ou dans le département de coupe, 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 légale, ou à l'égard du syndicalisme ou autre raison.

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



PÉRIODES D'ÉSSAI

8. Tous les nouveaux employés syndiqués de l'usine ou dans le département de coupe, dépendant du cas, embauchés après l'entrée en vigueur de la présente convention sont, après une période d'essai de quatre (4) 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 son assujettis aux conditions et obligations de la dite convention.

AVIS DE SÉPARATION D'EMPLOI

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

- de trois mois à une année de service - une semaine;
- plus d'une année de service - deux semaines;
- plus de cinq ans de service - quatre semaines;
- plus de dix ans de service - huit semaines;

A l'exception des cas graves ou fortuits, le présent n'enlèvera pas à l'employé tous les droits acquis par l'article "droit de congédiement".

CONTRAT INDIVIDUEL

10. L'Employeur ne signera aucun contrat individuel avec aucun employé couvert par la juridiction industrielle de la présente convention collective, ni n'acceptera des dépôts d'argent ou autre genre de garanties de cet employé.

COMITÉ D'ATELIER

11. Les employés dans l'atelier doivent lors d'une assemblée régulière convoquée à la demande du syndicat élire un comité d'atelier qui représentera les employés dans l'atelier pour traiter avec l'employeur et ses employés en l'absence d'un représentant syndical. Le comité d'atelier n'aura pas le droit de modifier, changer ou altérer la convention collective. Ce comité sera composé de trois membres et ne devra pas dépasser ce nombre.

COMITÉ DE PRIX

12. Si du travail à la pièce est effectué, 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 de prix qui traitera de l'établissement des prix avec l'Employeur pour le travail à la pièce sur toutes les ceintures, et aussi de toutes les questions qui se posent entre l'Employeur et ses employés en l'absence d'un permanent syndical.

12-A. Tous les prix à la pièce une fois établis seront uniformes.

CONFLIT ENTRE L'UNION ET L'EMPLOYEUR

13. En cas de toute plainte ou de tout grief ou différend entre le syndicat ou ses membres et l'employeur, ledit conflit sera soumis au Président Impartial pour arbitrage, selon les dispositions des articles 15 et 16 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.



13.01 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.

13.02 Dans le cas d'un différend touchant l'industrie en général qui est soumis à l'arbitrage, aucun règlement particulier ne sera fait par l'Union ou ses représentants pendant cet arbitrage, pourvu que la soumission à l'arbitrage soit faite au plus tard vingt-quatre (24) heures après la demande d'arbitrage et que la décision de l'arbitre soit rendue dans moins de trois (3) jours qui suivent.

ARBITRE OU PRÉSIDENT IMPARTIAL

14. Les parties au présentes désignent et engagent comme Arbitre ou Président Impartial selon la présente convention collective, n'importe qui des personnes suivantes: le sénateur H. Carl Goldenberg, C.Q., Madame Louise Boucher Mackay et Monsieur Abe Madras. Ces Arbitres ou Présidents Impartiaux seront appointés pendant la durée de la présente convention collective.

14.01 La partie lésée désireuse de soumettre ces griefs à l'arbitrage ci-après pourront désigner n'importe quel membre des personnes ci-dessus mentionnées comme arbitres pour la soumission de ces griefs à l'arbitrage et décision qui suit.

14.02 Afin d'étudier et régler rapidement toutes les 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, conflits et griefs aux arbitres ou président impartiaux dans les vingt-quatre (24) heures après réception d'une demande à cet effet 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.

14.03 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.

14.04 La décision ou le jugement dudit Arbitre ou Président Impartial sera final exécutoire, observé et exécuté par les parties et par l'Union. 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 aucun 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.



14.05 La décision dudit Arbitre ou Président Impartial doit être rendue dans un délai de trois (3) 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.

VISITE À L'EMPLOYEUR

15. Un permanent syndical rémunéré par l'Union, dûment autorisé, aura en tout temps le droit de visiter l'atelier de l'Employeur, dans le but d'étudier toute plainte, condition ou autre question précise découlant ou ayant trait à la présente convention collective, sans toutefois nuire à la production et à la bonne marche des affaires de l'Employeur.

EXAMEN DES LIVRES ET FEUILLES DE PAIE

16. Les représentants du syndicat auront accès à l'usine de l'Employeur afin de prendre connaissance de toutes les plaintes et de faire respecter les termes de ce contrat.

16.01 L'Employeur, devra sur demande, fournir aux comptables du syndicat, les livres de paie et tout autre document y relatif pour fin d'examen, afin de s'assurer que l'Employeur s'est conformé aux termes de ce contrat. L'Employeur sera notifié par lettre ou téléphone de la visite des comptables du syndicat.

HEURES DE TRAVAIL

17. La semaine de travail consistera en trente-sept (37) heures, réparties en cinq (5) jours ouvrables du lundi au jeudi inclusivement de 8 heures à 16h30 et le vendredi de 8 heures à 16 heures, avec un répit d'une (1) heure pour le diner de 12heures (midi) à 13 heures.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

18. Le temps supplémentaire sera fait sur une base volontaire et sans aucune restriction.

18.01 Tout travail supplémentaire devra être payé à raison du taux majoré de moitié, pourvu que l'employé ait travaillé la journée régulière.

18.02 Aucun temps supplémentaire ne sera permis le dimanche.

18.03 Les travailleurs arrivant en retard pour travailler ne perdront en déduction sur leur salaire, pas plus que le temps réel de leur retard.

DROIT DE CONGÉDIEMENT

19. Lorsque l'employé est renvoyé définitivement un avis de cessation d'emploi par écrit devra lui être remis et une copie de cet avis devra être envoyé au syndicat.

HORLOGE DE POINTAGE

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



PÉRIODES DE REPOS

21. Chaque matin 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 de chaque jour ouvrable.

RÉPARTITION TEMPORAIRE DE TRAVAIL

22. En périodes de relâche, lorsqu'il n'y aura pas temporairement de travail pour tous les employés, le travail disponible dans l'atelier devra être réparti aussi également que possible entre tous les employés pendant deux semaines. Ensuite toute mise à pied temporaire devra être faite par section, département et ancienneté.

22.01 Lorsqu'un travailleur est convoqué pour travailler il devra avoir la garantie d'un minimum de quatre heures de travail continuuel ou être payé pour.

REDUCTION DU PERSONNEL

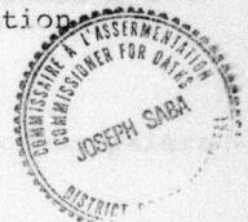
23. L'Employeur n'aura pas le droit de réduire le personnel de son atelier afin d'envoyer du travail à des contracteurs.

23.01 Il est convenu que s'il devient nécessaire pour l'Employeur de réduire le personnel dans sa manufacture pour des raisons économiques, l'Employeur et l'Union devront consentir mutuellement à une telle réduction du personnel et aux conditions applicables à cela, en se basant sur l'ancienneté dans une section, opération et/ou département. Si après une telle réduction du personnel l'employeur doit rétablir la main d'oeuvre, les employés congédiés devront être rappelés avant que tout autre nouvel employé ne soit engagé.

23.02 Les intérêts pratiques devront être une considération pour mettre en oeuvre cet article

AUCUN TRAVAIL À LA MAISON

24. Dans le cas où l'employeur ferait faire du travail par des ateliers non-syndiqués ou des travailleurs à la maison en violation de ce contrat, les parties conviennent que cette violation résulterait nuisible au profit des employés représentés par le syndicat, et de l'Union elle-même, en rabaissant la qualité du travail obtenu par ce contrat, et en mettant en danger la continuité de cette procédure. Il est convenu qu'au moment de cette violation l'Employeur devra verser au syndicat des dommages intérêts au montant de 10% du coût de l'Employeur aux ateliers non-syndiqués ou aux travailleurs à domicile, et cet argent sera remis au bureau de l'Union, pas plus tard que le quinzième jour du mois suivant. Ces dommages-intérêts viendront à s'ajouter à tous les autres recours dont dispose l'Union selon la convention collective.



AUCUN ARRÊT DE TRAVAIL

25. Durant le cours de la présente convention collective et pendant les négociations et le règlement de tout conflit entre l'Employeur et un employé, ou des employés couverts par la présente convention collective, aucune des parties aux présentes ou tout Employeur de cet employé ou employés, ne fera ou se livrera à/ou autorisera ou permettra tout lock-out, arrêt de travail ou grève.

PAS DE TRAVAIL OU IL Y A GRÈVE

26. L'Employeur consent de ne pas donner de travail à un manufacturier ou à un entrepreneur, ni n'acceptera du travail d'un manufacturier ou distributeur contre qui l'U.I.O.V.D. fait une grève.

LIGNE DE PIQUETAGE

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

CONGÉ DE MATERNITÉ

28. Une employée enceinte aura droit à un congé de maternité de six (6) mois. Ces travailleuses seront payées conformément aux règlements du Fonds de Santé.

28.01 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.

28.02 Au cours d'un congé prévu par cet article, la travailleuse aura tous les droits et privilèges prévus par la convention à son retour au travail.

CONGÉ DE PATERNITÉ

29. L'employeur consent de payer une journée dans le cas de paternité à la condition que l'employé perde du temps sur les heures régulières de travail. Cette journée pourrait être le jour de l'accouchement ou le jour qu'il irait chercher sa femme de l'hôpital. L'Employeur aura le droit de demander un certificat de naissance.

CONGÉ DE MALADIE

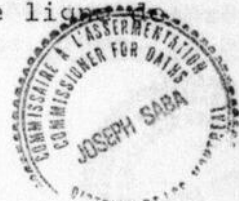
30. Aucun certificat médical n'est requis pour une absence de moins de trois jours.

ACCIDENT AU TRAVAIL

31. En cas d'accident survenant au travail l'Employeur paiera le restant de la journée.

LOCATION DE L'ÉQUIPEMENT

32. L'Employeur n'aura pas le droit de louer ou sous-louer n'importe quelle machine, tables, équipement ou de l'espace dans son atelier à qui que ce soit travaillant dans la même ligne de production couverte par ce contrat.



DEFINITION DES METIERS

33. Coupeurs Compétents: personnes qui effectivement font d'une façon satisfaisante toutes ou n'importe laquelle des opérations d'étandage de matériel à être coupé par couteau, machine ou tout autre moyen mécanique, ou par tout autre matériel de quelque sorte et grandeur que ce soit employé dans la fabrication des ceintures.

33.01 Opérateurs: personnes qui exécutent avec la machine à coudre l'opération de coudre ensemble tous les produits couverts par la juridiction industrielle de la présente convention collective, après que ceux-ci aient été coupés.

33.02 Main-d'oeuvre générale: personnes qui accomplissent divers travaux à l'usine relatifs à la production de ceintures de tous genres, sans toutefois restreindre la généralité de ce qui précède, toutes les opérations suivantes, à savoir: collage, agrafage, posage de boucles de toutes sortes, coupage de fils, ou tout autre travail auxiliaire se référant à la fabrication des ceintures.

ECHELLE MINIMA DES SALAIRES

34. Les échelles minima de salaires se rapportera aux employés ci-après énumérés à savoir:

	Actuel	A compter du 1er août 1982	A compter du 1er août 1983
Coupeurs	\$7.45	\$8.05	\$8.61
Opératrices	\$6.21	\$6.71	\$7.18
Main-d'oeuvre générale	\$5.03	\$5.43	\$5.81

34.01 Dans tous les cas il est interdit de réduire les salaires des employés présentement recevant un taux plus élevé que les minima ci-dessus mentionnés.

MINIMA HORAIRE POUR LES APPRENTIS

35. Un apprenti coupeur, une opératrice ou une personne faisant de la main-d'oeuvre générale est un débutant employé pour la première fois dans l'industrie.

35.01 Les apprentis travailleront et sont classifiés selon le tableau ci-après appelé : MINIMA HORAIRE POUR LES APPRENTIS.

COUPEURS

Taux horaire à compter du:	2 premières semaines	Après 2 sem.	Après 2 ms.	Après 4 ms.	Après 6 ms.	Après 8 ms.	Après 10ms.	Après 12 ms.	Après 14 ms.
I, août 1982	\$4,00	\$4,30	\$4,83	\$5,36	\$5,89	\$6,40	\$6,94	\$7,47	\$8,00
I, août 1983	\$4,00	\$4,30	\$4,95	\$5,51	\$6,12	\$6,63	\$7,24	\$7,86	\$8,61

OPERATRICES

Taux horaire à compter du:	2 premières semaines	Après 2 sem.	Après 2 ms.	Après 4 ms.	Après 6 ms.	Après 8 ms.	Après 10ms.	Après 12 ms.	Après 14 ms.
I, août 1982	\$4,00	\$4,30	\$4,64	\$4,98	\$5,32	\$5,66	\$6,00	\$6,34	\$6,77
I, août 1983	\$4,00	\$4,30	\$4,71	\$5,12	\$5,53	\$5,94	\$6,35	\$6,76	\$7,18

MAIN D'OEUVRE
GENERALE

Taux horaire à compter du:	2 premières semaines	Après 2 sem.	Après 2 ms.	Après 4 ms.	Après 6 ms.	Après 8 ms.	Après 10ms.	Après 12 ms.	Après 14 ms.
I, août 1982	\$4,00	\$4,30	\$4,64	\$4,99	\$5,43				
I, août 1983	\$4,00	\$4,30	\$4,67	\$5,02	\$5,81				



35.02 Un employé qui commence à travailler à un taux de salaire plus élevé que celui stipulé dans le tableau des minima horaire pour les apprentis, recevra toutefois les augmentations stipulées dans les prochains (3 ou 4 mois) du tableau, dépendant du cas. Si les augmentations sont payées avant la date mentionnée, la prochaine augmentation est prévue pour les trois ou quatre mois, dépendant du cas, après la date de la dernière augmentation, selon le tableau ci-inclus.

TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

36. Dans le cas où l'employeur aurait le droit et se prévaut de celui-ci pour travailler, il est convenu qu'aucun travail ne sera effectué par l'Employeur à moins que tous les travailleurs ou travailleuses dans le dit atelier travaillent une semaine entière.

36.01 Sauf dans le cas prévus ailleurs, l'Employeur ne travaillera pas comme opérateur, coupeur, main-d'oeuvre générale ou apprenti dans son atelier.

36.02 L'objectif ultime des parties en présence dans cette convention collective est de faire abandonner ce travail par ces personnes, et le droit de ces personnes de faire semblable travail ne se poursuivra que pour ceux qui travaillent présentement, mais ne sera pas accordé à ceux d'entre eux qui ont déjà abandonné cette pratique, et lors de l'abandon de cette pratique, ils ne pourront plus s'y adonner de nouveau.

36.03 Dans le cas de l'Employeur qui détient ce droit de travailler et qui l'exerce comme précédemment expliqué, il est convenu que l'employeur n'exécutera aucun travail à moins que tout autre travailleur ou tous les autres travailleurs dans la dite usine aient du travail pour une semaine entière.

SALAIRES MINIMUM - 7½% SUPÉRIEURS AUX MINIMA LÉGAUX

37. Nonobstant les dispositions de la présente convention collective, toutes les échelles et les taux minima payables selon la présente convention collective doivent être d'au moins sept et demi pour cent (7½%) plus élevés que ceux prévus par la Loi du Salaire Minimum ou toute autre loi analogue qui la remplace soit par un Loi Provinciale, un Arrêté ou des Règlements qui sans la présente convention s'appliquerait à toute l'industrie.

37.01 Toutes les échelles minima payables selon la présente convention collective seront en tout temps rajustés pour correspondre à l'échelle minima des salaires établie par les autorités Provinciales.

COÛT DE LA VIE AUTOMATIQUE - APRÈS 6%

38. A compter du 1er août 1983, tous les employés dans l'unité de négociation auront droit à un ajustement de salaire pour couvrir les augmentations du coût de la vie, après six pour cent (6%) qui sera calculé sur la base de l'Indice du Prix au Consommateur de Statistique Canada. Le calcul sera établi sur la période allant du 1er août 1982 au 30 juillet 1983 et il sera de un demi de un pour cent (1/2 de 1%) de tout pourcentage qui dépasse le six pour cent (6%). Il sera avec effet rétroactif au 1er août 1983 et payable en plus des augmentations qui rentrent en vigueur à cette date.

AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES

39. Les augmentations suivantes seront payées en plus des taux individuels de chaque employé:

<u>A compter du 1er août 1982</u>	<u>A compter du 1er août 1983</u>
8%	7%

REMUNÉRATION ET AUGMENTATION POUR LES TRAVAILLEURS À LA PIÈCE

40. Pour les travailleurs à la pièce les augmentations dessus mentionnées seront calculées sur le total actuel de leur gains et seront indiquées séparément sur l'enveloppe de paie.



BORDEREAU DE PAYE

41. L'Employeur doit remettre à son employé ensemble avec sa paie un bordereau sur lequel il sera mentionné: la période travaillée, le total des heures travaillées, le taux horaire, le salaire gagné, le total des déductions et le montant net de la paie. Les jours de paie seront le mercredi et le jeudi.

CONGÉS

42. Aucun travail ne sera permis les jours de fêtes suivants: Jour de l'An, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Fête de la Reine, Fête du Québec, Fête du Canada, Fête du Travail, Fête de l'Action de Grâce, et les 2 et 3 janvier.

CONGÉS PAYÉS

43. Tous les employés, membres du syndicat, recevront les dix (10) jours de fêtes suivants avec rémunération que ceux-ci tombent ou non sur une jour ouvrable:

Jour de l'An	Fête du Canada
Vendredi Saint	Fête du Travail
Lundi de Pâques	Fête de l'Action de Grâce
Fête de la Reine	Le 2 janvier
Fête du Québec	Le 3 janvier

43.01 Certains congés pourraient être déplacés d'un commun accord entre les parties concernées, mais si elles n'arriveraient pas à s'entendre les congés demeurent inchangés.

43.02 Le taux de paiement des jours de fêtes légales susmentionnées s'établit comme suit:

Pour les travailleurs à l'heure: une journée régulière de paie.
Pour les travailleurs à la pièce: une journée de paie consistant sur la moyenne des gains des trois derniers mois précédent la période de congé.

43.03 Tout employé, membre de l'U.I.O.V.D. qui auparavant recevaient plus de congés payés que ceux-ci plus haut mentionnés, continuera à être éligible et sera payé pour ces autres congés payés.

43.04 Pour avoir droit au paiement de ces jours de fêtes, un employé doit être employé par l'Employeur pour une période minima d'un (1) mois avant l'octroi dudit congé. Tout employé, membre de l'U.I.O.V.D. aura le droit de s'abstenir de travailler en tout autre jour de congé.

43.05 Chaque employé temporaire qui a été employé par un ou plusieurs employeurs pour une période de moins d'un mois avant n'importe laquelle des dites fêtes légales, aura le droit de 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.

43.06 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), pendant la semaine au cours de laquelle un de ces congés tombe, recevra :

Pour une (1) journée entière d'absence 1 3/4 heure de paie;
Pour deux (2) journées entières d'absence 3 1/2 heures de paie;
Pour trois (3) journées entières d'absence 5 1/4 heures de



CONGÉ DE DEUIL

44. L'Employeur consent d'accorder à tout employé, membre du syndicat, trois (3) jours de congé avec rémunération, lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate qui sera définie comme l'époux, l'épouse, le père, la mère, l'enfant, le frère ou la soeur, le beau-père, la belle-mère et les grands-parents, à la condition que l'employé perde du temps sur l'horaire régulier d'une journée de travail.

44.01 A la demande de l'Employeur, l'employé devra produire la preuve du décès de la personne impliquée.

44.02 Pour avoir droit à un tel congé, un employé doit être employé dans l'industrie de la ceinture pour une année complète et doit travailler dans le même atelier pour une période de deux (2) mois avant l'octroi de ce congé.

RETENUE DES COTISATIONS

45. L'Employeur doit, au cours du début du mois, déduire de la paye de tous ses employés, syndiqués ou non-syndiqués, couverts par la juridiction industrielle de la présente convention collective, des cotisations syndicales et taxes de ces employés, payable à l'Union et transmettre ces cotisations et taux d'initiation au bureau de l'Union à tous les mois et pas plus tard que le 15^{ème} jour dudit mois.

45.01 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.

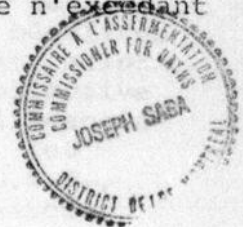
45.02 La faillite, insolvabilité, liquidation ou dissolution de l'Employeur ayant de tels fonds en fiducie, lesquels seront considérés en tout temps comme étant mis de côté et propriété absolue de l'Union, n'affectera pas le droit de l'Union d'être payée en priorité absolue.

CONGÉ SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES

46. L'Employeur couvert par cette convention collective de travail, devra à la demande écrite de l'Union, accorder à tout employé, membre de l'Union qui:

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

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



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

FONDS DE VACANCES PAYÉS

47. L'Employeur consent de continuer à verser à toutes les semaines six pour cent (6%) de la feuille de paie brute hebdomadaire de tous les employés couverts par la juridiction industrielle de la présente convention collective au Fonds de Santé et de Vacances.

47.01 De ce Fonds de Santé et de Vacances les employés qui sont membres en règle de l'Union recevront quatre pour cent (4%) de leurs gains annuels pour des vacances annuelles payées à tous les ans, selon les termes et conditions établies par le Comité chargé de l'administration dudit fonds de Santé et de Vacances.

47.02 Chaque employé syndiqué qui est membre en règle de l'Union et qui a droit à des vacances annuelles payées de quatre pour cent (4%) recevra un deux pour cent (2%) supplémentaire de ses gains annuels par le Fonds de Santé et de Vacances pour une troisième semaine de vacances payée, à la condition qu'elle ou lui soient employés par un Employeur qui contribue à la fin du mois de novembre de cette année, sauf en cas de maladie, période de relâche, de mise à pied ou pour toute autre bonne et raison valable. Cette troisième semaine de vacances sera prise entre le jour de Noël de chaque année et se terminera le 2 janvier.

47.03 Ces contributions seront remises au bureau des Fonds de Bien-Etre pas plus tard que le quinzième jour du mois suivant.

47.04 La période de vacances sera établie d'un commun accord entre l'Employeur et le syndicat.

47.05 Chaque employé qui a été un membre du syndicat et a travaillé dans l'industrie pour une période continue de trois (3) ans à décembre de chaque année, sauf en cas de maladie, période de relâche, de mise-à-pied, grossesse, ou pour toute autre bonne et raison valable recevra directement de l'Employeur un deux pour cent (2%) supplémentaire de ses gains annuels pour une quatrième semaine de vacances payée. Cette quatrième semaine de vacances sera payée par l'Employeur directement à ses employés avant le 23 décembre de chaque année.

47.06 Tous les membres du syndicat qui pendant l'année ont été employés par un ou plusieurs employeurs ne seront pas privés de cette quatrième semaine de vacances, et chaque employeur qui a fait travailler cet employé devra payer à la fin de l'année à cet employé deux pour cent (2%) de la somme d'argent gagné pendant qu'il a travaillé pour ces employeurs.

FONDS DE SANTÉ ET DE BIEN ÊTRE

48. L'Employeur consent de continuer à verser un et sept huitième (1 7/8%) de la feuille de paie brute hebdomadaire de tous les employés dans le Fonds de Santé de l'Industrie des Accessoires de la Mode, qui s'occupera du paiement des bénéficiaires de santé et de maladie aux employés, membres du syndicat, selon les termes et conditions stipulés dans la convention collective de travail intervenue et conclue entre le Syndicat et l'Association des Manufacturiers des Accessoires de la Mode Inc. Les parties conviennent que selon les règlements de l'U.I.O.V.D., le Fonds de Santé pourvoira à des bénéficiaires supplémentaires par l'entremise d'échelles de paiements pour couvrir les médicaments prescrits par un médecin à chaque membre du syndicat couvert par le dit fonds, et/ou aux familles de ce membre



48.01 Ces contributions seront remises aux bureaux des Fonds de Bien-Etre pas plus tard que le quinzième jour du mois suivant.

FONDS DE RETRAITE

49. L'Employeur consent de continuer à contribuer avec cinq pour cent (5%) de la feuille de paie brute hebdomadaire de tous les employés au Fonds de Retraite de l'Industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D., au profit de leurs employés couverts par ce contrat, selon les bénéfices prévus dans le Fonds de Retraite ci-mentionné. Cependant si l'Employeur devient membre d'une Association des Manufacturiers de la Ceinture dûment reconnue et incorporée par le Gouvernement, un total de un pour cent (1%) du dit cinq pour cent (5%) sera remis à cette Association d'Employeurs, à la condition que l'Employeur avise le bureau des Fonds de Bien-Etre par lettre recommandée. Cette remise entrera en vigueur à la réception de la lettre. Cette Association sera composée d'au moins cinq Manufacturiers de la Ceinture.

49.01 Ces contributions seront remises au bureau des Fonds de Bien-Etre pas plus tard que le quinzième jour du mois suivant.

49.02 Le Fonds de Retraite de l'Industrie des Accessoires de la Mode U.I.O.V.D. a été fusionné avec le Fonds de Retraite de l'Industrie de la Robe et du vêtement sport, U.I.O.V.D. a été fusionné avec le Fonds de Retraite de l'Industrie de la Robe et du Vêtement sport, U.I.O.V.D. et le Fonds de Retraite de l'Industrie du Manteau et du Costume de Montréal, dans le Fonds de Retraite de l'Industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D., et la partie de la première part consent d'être lié par les lois et règlements applicables dans le dit fusionnement. Toutes les présentes et futures contributions acquises et qui devront être payés par l'Employeur au Fonds de Retraite des Industries de la Mode du Québec, U.I.O.V.D. sont payables à partir de la date du fusionnement au Fonds de Retraite des Industries de la Mode du Québec, U.I.O.V.D.

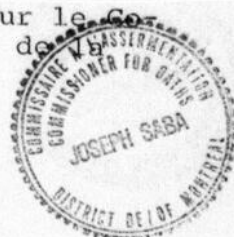
FONDS D'ASSURANCE-CHÔMAGE SUPPLÉMENTAIRE

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

50.01 Conséquemment, les parties à la présente convention collective ont établi le fonds d'Assurance-Chômage supplémentaire de l'Industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D. qui servira à payer les prestations, dans certaines conditions, aux travailleurs membres de l'Union couverts par la présente convention collective, à l'occasion de leur séparation ou de la cessation de leur emploi par la fermeture, l'abandon ou la réorganisation de l'entreprise de leur employeur.

50.02 En conséquence, le Fonds d'Assurance-Chômage Supplémentaire de l'Industrie des Accessoires de la Mode a été fusionné le 1er août 1972, avec le fonds d'assurance-chômage supplémentaire de l'Industrie de la Mode du Québec et l'Industrie du Manteau et du Costume et le Fonds d'Assurance-Chômage Supplémentaire de l'Industrie de la Robe et du Vêtement Sports dans le Fonds d'Assurance-Chômage supplémentaire de l'Industrie de la Mode du Québec, U.I.O.V.D., qui effectue tous les paiements aux membres selon les dispositions et règlements qui régissent ledit Fonds.

50.03 Le syndicat s'engage d'avoir des représentants des Employeurs et des employés de l'Industrie de la Ceinture sur le Comité des Fonds de Bien-Etre de l'Industrie des Accessoires de la Mode.



CONTRIBUTIONS POUR TOUS LES EMPLOYÉS

51. L'Employeur est obligé de faire des contributions, telles que fixées ci-après, à tous les Fonds de Bien-Etre pour tous les employés tombant sous la juridiction industrielle de la présente convention collective, qu'ils soient membres de l'Union ou pas.

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

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

52. Toutes les sommes versés aux Fonds ci-dessus mentionnés par l'Employeur seront et devront être considérés comme les Fonds de Fiducie en tout temps, en attendant de les remettre aux fiduciaires du Fonds. En cas de faillite, liquidation ou de dissolution, cet argent sera considéré comme faisant partie des salaires des employés tenus en fiducie par l'Employeur.

52.01 Et toutes les dispositions contenus dans les paragraphes "retenue des cotisations" ci-dessus mentionnées s'appliquera autant que possible à toutes les cotisations de Bien-Etre.

DURÉE DE LA CONVENTION

53. La présente convention collective de travail restera entièrement en vigueur pour une période de deux (2) ans commençant le 1er août 1982 et se terminant le 31 juillet 1984.

53.01 La convention collective demeure en vigueur tout le temps des négociations pour le renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouveau contrat. Cependant cet article n'aura pas pour effet d'enlever le droit de grève et de "lockout" prévus par loi, ni de limiter le droit à la rétroactivité que les parties pourraient négocier.

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

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LES PRÉSENTES
le 14 jour de JANVIER 1982.
en présence des témoins soussignés :

ACCESSOIRES MODE GARNIE LTÉE

TEMOIN : [Signature]

[Signature]

DE LA PREMIÈRE PART

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

Natalina Bartalini
Pierrette Sicarié

DE LA DEUXIÈME PART.

TEMOIN : [Signature]

