

NOM

NO

05295-1

1624.

C.A.E.	1624	NO. CONV.	52951
AFFIL.	2	NR. EMPL.	25
EMP. COUV.	0	ET. GEOG.	65220 63
PERS. VIS.	7	NO. ACC.	M26558001
DATE ENR.	840206		

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26558-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-10-25	83-11-07		83-05-01	86-04-30	25

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Union des ouv. du sac à main loc. 9 de l'union Int. des ouv. du cuir, plastique et nouveautés (CTC FAT COI) Att: M ^{re} Pierre Knupp 7200 Hutchison ste 301 Montréal, Québec H3N 1Z2	<input type="checkbox"/> Déposant Les Semelles Ginette Canada Inc. 3645 Langelier Montréal, Québec H1P 2C6
Unité de négociation	

Tous les employés de l'atelier au sens du Code du Travail, sauf et excepté les employés de bureau.

Région	06-06	Activité	1624 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques						
Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'association figure comme suit: UnionInternationale des Ouvriers du cuir, Plastique et Nouveautés /International Leather Goods, Plastics and Novelty Workers Union II y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.						
<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <th>Signature</th> <th>Date</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Odette McMullen /ms <i>DM</i></td> <td>83-12-09</td> </tr> </tbody> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Odette McMullen /ms <i>DM</i>	83-12-09
Pour le commissaire général du travail						
Signature	Date					
Odette McMullen /ms <i>DM</i>	83-12-09					

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

26558-01
(17773-01)

'83 NOV -7 11:54

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1983
MONTREAL
her

entre

LES SEMELLES GINETTE CANADA INC.

et

L'UNION DES OUVRIERS DU SAC A MAIN
LOCAL 9, DE L'UNION INTERNATIONALE DES
OUVRIERS DU CUIR, PLASTIQUE ET NOUVEAUTES
(CTC-FAT-COI)

1 mai 1983 au 30 avril 1986

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	OBJET.....	2
2	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	2
3	DROITS DE LA DIRECTION.....	2
4	COTISATIONS SYNDICALES.....	3
5	DISCRIMINATION.....	3
6	REPRESENTANTS SYNDICAUX.....	4
7	PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	5
8	CONGEDIEMENT.....	8
9	ANCIENNETE.....	9
10	TACHES VACANTES.....	10
11	MISE-A-PIED ET RAPPEL.....	11
12	TRANSFERTS.....	12
13	PAIE DE PRESENCE.....	12
14	CONGE DE DEUIL.....	13
15	DEVOIR DE JURE.....	13
16	SECURITE ET SANTE.....	14
17	GREVES ET LOCK-OUTS.....	14
18	HEURES DE TRAVAIL.....	14
19	CONGES.....	17
20	VACANCES PAYEES.....	18
21	PRIMES D'EQUIPE.....	19
22	BENEFICES MARGINAUX.....	19
23	TAUX DE SALAIRES.....	20
24	AUGMENTATION DE SALAIRE.....	20
25	DEFENSE DE REDUIRE LES SALAIRES.....	20
26	DUREE DE LA CONVENTION.....	21
27	RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION.....	21
	ANNEXE «A» LETTRE D'INTENTION	

MEMOIRE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE A MONTREAL, CANADA, CE 25 octobre 1983

PAR ET ENTRE: LES SEMELLES GINETTE CANADA INC., un groupe politique d'ement incorporé ayant son siège social et principale place d'affaires dans la cité de St-Léonard, district de Montréal, ci-après appelé «EMPLOYEUR»

ET: L'UNION DES OUVRIERS DU SAC A MAIN, LOCAL 9, de l'UNION INTERNATIONALE DES OUVRIERS DU CUIR, PLASTIQUE ET NOUVEAUTES, affiliée à la FATCOI et au Congrès du Travail du Canada, ci-après appelée le «SYNDICAT ET LES EMPLOYES».

E X P O S E S

ATTENDU QUE, l'intention et le but des parties mentionnées est de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre l'employeur, le syndicat et les employés; et

ATTENDU QU'il est reconnu mutuellement que l'employeur doit maintenir une position ferme sur le marché en employant des méthodes modernes et de l'outillage désigné à améliorer la qualité et à réduire le coût; et

ATTENDU QU'il est convenu mutuellement que pour parvenir à ce but, le syndicat et les employés acceptent le principe d'amélioration continue de la qualité et de la productivité de l'employé et que l'employeur accepte le principe de procurer des conditions de travail favorables.

EN FOI DE QUOI CETTE CONVENTION DECLARE:

QUE l'employeur, le syndicat et les employés, en considération de leur adhésion respective et mutuelle à la présente convention, s'engagent et consentent à ce qui suit:

SP.

ARTICLE 1 OBJET

1.01 L'objet de la présente convention est d'énoncer les accords de base concernant les salaires, les heures de travail, d'autres conditions d'emploi, ainsi que le mode de règlement des présumés griefs que les parties aux présentes seront tenues de respecter.

1.02 Les dispositions de la présente convention se complètent et doivent être interprétées les unes par rapport aux autres. Toutefois, en cas d'opposition entre toute clause de la présente convention ou de toute partie de celle-ci et les dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, la présente convention demeure valide et seule la clause ou la partie de la clause en question devient nulle et doit alors être considérée comme inexistante.

ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION ET
RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 La compagnie reconnaît l'union comme le seul agent négociateur pour tous les employés de la compagnie mentionnés dans le certificat d'accréditation remis à l'union le 4 février 1977.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'union reconnaît que c'est la fonction exclusive de la compagnie d'administrer et gérer ses affaires et son personnel, et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, d'embaucher, classier, promouvoir, rétrograder, transférer et mettre à pied les employés; de réprimander, suspendre et congédier les employés; de maintenir l'ordre et la discipline; d'établir, modifier et appliquer les règles et règlements d'usine; de cédu-
ler le travail et d'assigner le travail aux employés; d'établir les équipes et les heures de travail; d'augmenter ou diminuer de façon permanente ou temporaire le nombre d'employés; et de déterminer le genre de machines et d'outils qui doivent être utilisés.

SP

5

3.02 Dans l'exercice de ses droits, la compagnie se conformera aux dispositions de la présente convention. En cas de violation, on aura le droit de soumettre un grief en conformité avec l'article 7.

ARTICLE 4 COTISATIONS SYNDICALES

4.01 Tous les employés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres de l'union dès que leur période de probation est terminée. Toutefois, la compagnie ne sera pas obligée de congédier un employé qui est expulsé de l'union.

4.02 A la fin de chaque mois, la compagnie doit remettre à l'union les montants déduits pendant ledit mois.

4.03 Pour le cas où la compagnie ferait l'objet d'une réclamation, d'une requête, d'une poursuite en justice ou de toute autre forme de revendication à la suite de déductions faites sur le salaire des employés conformément à cet article 4, l'union mettra la compagnie à couvert de toute responsabilité.

4.04 Il est entendu qu'en aucun temps un contremaître ou une contremaîtresse occupera une position qui doit être occupée par un salarié qui fait partie de l'unité de négociation mentionnée dans le certificat d'accréditation.

ARTICLE 5 DISCRIMINATION

5.01 La compagnie et l'union s'engagent à ne faire aucune distinction de race, de couleur de peau, de religion, d'origine ou de sexe.

5.02 La compagnie et l'union s'engagent à n'adopter aucune mesure discriminatoire à l'égard d'un employé à cause de ses activités syndicales ou absence d'activités syndicales. *SP*

ARTICLE 6 REPRESENTANTS SYNDICAUX

6.01 Le comité d'atelier sera composé de quatre (4) employés dont l'un sera président, un autre vice-président, un autre secrétaire-archiviste et le dernier, trésorier dudit comité.

6.02 L'union reconnaît et convient que les membres de ce comité ont des tâches régulières à accomplir décrétées par leur emploi, qu'ils ne doivent prendre que le temps raisonnablement nécessaire durant les heures de travail pour s'acquitter de leurs fonctions telles que définies dans la présente convention et ceci, après entente mutuelle avec leur contremaître.

6.03 Un maximum de deux (2) représentants d'affaires de l'union auront accès à l'usine durant les heures de travail après avoir obtenu la permission de la compagnie au préalable. Leur présence sur les lieux ne causera aucune interruption dans le travail des employés.

6.04 L'union fournira par écrit à la compagnie les noms des membres du comité d'atelier et ses représentants d'affaires et l'avisera par écrit de tout changement subséquent.

6.05 Il n'y aura aucune activité syndicale sur les lieux de la compagnie par les employés, l'union ou ses représentants, sauf dans les cas expressément prévus dans la présente convention.

6.06 a) La compagnie convient d'accorder des congés sans paie aux employés désignés par l'union pour participer à des congrès ou conférences syndicales.

 b) Toutefois, la compagnie ne sera en aucun cas obligée d'accorder de tels congés sans paie à plus d'un employé à la fois et le total de ces congés sans paie sera limité à dix (10) jours ouvrables par année de calendrier pour tous les employés pris ensemble, quelque soit le nombre d'employés à qui un tel congé aura été accordé. L'employé qui voudra ainsi s'absenter devra

SP

dans chaque cas, aviser la compagnie par écrit au moins deux (2) semaines avant la date du congé proposé.

6.07 Sur demande écrite de l'union présentée à la compagnie au moins soixante (60) jours à l'avance, la compagnie accordera, à moins de raison sérieuse pour ne pas le faire, un congé sans paie à pas plus d'un employé à la fois, élu ou nommé par l'union à plein temps pour s'occuper en permanence des affaires de l'union. Cette permission d'absence sera limitée à six (6) mois au maximum mais la compagnie pourra la renouveler.

6.08 Tout employé à qui la compagnie accordera un congé sans paie en application de cet article retiendra son ancienneté pendant tel congé.

ARTICLE 7 PROCEDURE DE GRIEFS ET
D'ARBITRAGE

7.01 Le but du présent article est d'établir une procédure pour le règlement des griefs. Les deux parties s'engagent à se conformer aux dispositions du présent article comme étant le seul moyen de régler tous les griefs qui peuvent survenir pendant la durée de la présente convention collective.

7.02 Un «grief» signifie toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.

7.03 La procédure à suivre pour régler un grief que les parties en cause n'ont pas été capable de régler verbalement sera la suivante:

1ère étape

L'employé intéressé doit soumettre son grief par écrit à son contremaître dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'évènement qui a donné lieu au grief. Le contremaître doit rendre sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent. SP

Le grief, écrit dans la langue française ou anglaise, selon le choix de l'employé intéressé, doit contenir un énoncé de la nature du grief et doit spécifier les dispositions de la convention collective qu'on allègue avoir été violées par la compagnie. De plus, il doit être signé par l'employé intéressé.

2e étape


Si le grief n'est pas réglé à la 1ère étape, l'employé intéressé doit soumettre par écrit son grief au gérant de la division industrielle ou son représentant dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la décision écrite du contremaître. Le gérant de la division industrielle ou son représentant rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent. Un membre du comité d'atelier pourra participer aux discussions à cette 2e étape.

3e étape

Si le grief n'est pas réglé à la 2e étape, l'employé intéressé doit soumettre par écrit le grief au vice-président et gérant général ou son représentant dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la décision écrite rendue à la 2e étape. Le vice-président et gérant général ou son représentant devra rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

Un représentant d'affaires de l'union et un des membres du comité d'atelier pourront participer aux discussions à cette 3e étape.

7.04 Si un grief n'est pas réglé après avoir passé les étapes mentionnées à l'article 7.03 ci-avant, l'union doit soumettre ce grief à l'arbitrage en faisant parvenir un avis à la compagnie à cet effet dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la décision rendue à la 3e étape.

7.05 L'arbitre unique devra être choisi conjointement dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis envoyé en vertu de l'article 7.04 ci-avant. Si les parties 

ne peuvent pas s'entendre sur le choix d'un arbitre, le Ministre du travail de la province de Québec en nommera un d'office.

7.06 Les délais prévus dans cet article 7 sont de rigueur et ne peuvent pas être prolongés sans le consentement écrit des parties; si le grief n'est pas soumis dans les délais y prévus, il sera considéré comme abandonné. Si les représentants de la compagnie ne donnent pas leur réponse dans les délais y prévus, le grief devra être soumis à l'étape suivante.

7.07 a) L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il doit, pour rendre sa décision, considérer seulement le grief tel qu'il a été soumis par écrit.

b) Il n'est pas permis à l'arbitre d'amender, de modifier, d'altérer la convention collective ou de rendre une décision contraire aux dispositions de ladite convention ou d'y ajouter quoique ce soit.

7.08 La décision de l'arbitre est finale et lie la compagnie, l'union et tous les employés.

7.09 La compagnie et l'union paieront chacun la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

7.10 La procédure de griefs et d'arbitrage prévue à cet article 7 s'applique aux griefs pris par la compagnie avec les changements nécessaires. De plus, l'union aura le droit de soumettre un grief pour contester contre une violation de ses droits en vertu de cette convention.

7.11 La décision de l'arbitre n'aura aucun effet rétroactif à une date plus que quatre (4) semaines avant la présentation du grief à l'arbitre. *g*

ARTICLE 8 CONGEDIEMENT

8.01 Tout employé peut être congédié pour juste cause. Un employé qui estime avoir été injustement congédié pourra présenter un grief selon l'article 7 de cette convention. Le grief sera soumis à la 3e étape de la procédure de règlement de griefs au cours des cinq (5) jours ouvrables suivant le congédiement.

8.02 S'il est décidé ou convenu à une étape de la procédure de griefs ou à l'arbitrage qu'un employé a été congédié de façon injuste, la compagnie le réintégrera à son emploi sans perte d'ancienneté et l'indemniserá pour tous ses gains perdus; toutefois, la sentence arbitrale n'aura aucun effet rétroactif à une date plus que quatre (4) semaines avant la présentation du grief à l'arbitre.

8.03 Nonobstant l'article 8.01, un employé congédié avant la fin de sa période de probation n'aura aucun droit de présenter un grief.

8.04 La compagnie avisera l'union par écrit de tout congédiement en vertu de cet article.

8.05 Un employé peut être congédié (ou selon le choix de la compagnie, suspendu ou réprimandé) pour, entre autres, une des raisons suivantes:

- a) malhonnêteté;
- b) usage de stupéfiants ou boissons alcooliques sur les lieux de la compagnie ou se présenter au travail sous l'influence d'icelles;
- c) contravention des règles et règlements raisonnables de la compagnie;
- d) pratiques insalubres pendant les heures de travail;
- e) insubordination ou conduite insolente envers les cadres;
- f) absences répétées sans permission;
- g) arrivées tardives sans raison valable;
- h) manque de soin dans son travail;
- i) dommage délibéré aux biens de la compagnie;
- j) manque d'habileté, productivité ou capacité

- d'effectuer le travail assigné;
- k) le poinçonnage d'une carte de temps d'un autre employé.

8.06 Sans restreindre d'aucune sorte les provisions ci-dessus, un employé qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de service continu ou plus a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise-à-pied de non moins de six (6) mois.

Ce préavis est d'une semaine si l'employé justifie de moins d'un an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans ou plus de service continu.

ARTICLE 9 ANCIENNETE

9.01 Un employé se trouve en période de probation jusqu'au moment où il aura effectivement travaillé pendant un total cumulatif de quarante (40) jours ouvrables après quoi son nom est porté sur la liste d'ancienneté qui se calcule à partir de la date de son embauchage.

9.02 L'ancienneté repose sur la durée du service continu auprès de la compagnie; dans le cas des employés embauchés le même jour, l'ancienneté sera décidée selon l'ordre alphabétique de leur nom de famille au moment de l'embauche.

9.03 La compagnie affichera une liste d'ancienneté chaque six (6) mois; une copie sera envoyée à l'union.

9.04 Un employé perd son ancienneté et cesse d'être à l'emploi de la compagnie:

- a) s'il démissionne;
- b) s'il est congédié pour juste cause;
- c) s'il est mis à pied pour plus de six (6) mois consécutifs ou la durée de son service au moment de la mise-à-pied selon celle qui est la plus courte; *S*

- d) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour plus de six (6) mois ou la durée de son service au début de l'absence selon celle qui est la plus courte; toutefois, ce délai peut être prolongé après entente mutuelle entre les parties;
- e) s'il s'absente, sans permission ou excuse valable, pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs; ce qui constitue une excuse valable sera déterminée à la discrétion de la compagnie, sujet toutefois au droit de l'employé de loger un grief;
- f) s'il ne retourne pas au travail à la fin d'un congé autorisé par la compagnie;
- g) s'il est rappelé au travail et qu'il ne communique pas avec la compagnie dans les soixante (60) heures suivant la réception d'un avis par courrier recommandé à sa dernière adresse connue.
- h) pour manque d'assiduité ou absences répétées pendant toute période de quatre-vingt-dix (90) jours.

9.05 Un employé promu à un poste en dehors de l'unité de négociation maintiendra son ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociation pour une période de six (6) mois après sa promotion.

ARTICLE 10 TACHES VACANTES

10.01 Toute vacance de tâche de caractère permanent et toute classification de tâche nouvellement créée sera affichée sur le tableau d'affichage de l'usine pendant au moins trois (3) jours ouvrables. Tout employé peut se porter candidat à un poste permanent affiché qui comporte un taux de salaire plus élevé que le poste qu'il détient actuellement.

10.02 La sélection pour remplir de telles vacances sera faite, à qualification et compétence relativement égales, selon le degré d'ancienneté des candidats.

10.03 Si aucun candidat fait application pendant la période d'affichage ou si aucun candi-

dat ne peut satisfaire aux exigences du poste, il peut être comblé à la discrétion de la compagnie.

10.04 La compagnie ne sera obligée d'afficher que le premier poste devenu vacant à cause de la promotion d'un employé en vertu de cet article.

10.05 Durant et avant la période d'affichage et la période où la compagnie fait son choix, la compagnie peut remplir temporairement cette tâche vacante avec l'employé de son choix.

10.06 Le candidat auquel un poste vacant est attribué en vertu de l'article 10 ne sera confirmé dans son nouveau poste qu'après y avoir travaillé pour un total de vingt (20) jours. Pendant cette période la compagnie peut le retourner à son ancien poste ou l'employé peut décider lui-même d'y retourner. Toutefois, dans ce dernier cas, l'employé n'aura pas le droit de se porter candidat pour un autre poste vacant dans les trois (3) mois suivant son retour à son ancien poste.

ARTICLE 11 MISE-A-PIED ET RAPPEL

11.01 Les parties conviennent comme principe général que dans tous les cas de mises-à-pied occasionnées par un manque de travail, la compagnie prendra favorablement en considération les droits d'ancienneté des employés avant de réduire la main-d'oeuvre dans la classification où survient la mise-à-pied.

11.02 Un employé sujet à une mise-à-pied aura le droit de remplacer l'employé avec la moindre ancienneté:

- a) dans une classification qu'il aura antérieurement accomplie d'une manière satisfaisante à la compagnie; ou
- b) dans une classification ayant un taux de salaire équivalent ou moindre que le taux de la sienne pourvu qu'il puisse remplir les exigences de la tâche.

11.03 Quand le travail reprend, les employés *SP*

mis à pied seront rappelés dans l'ordre inverse de la mise-à-pied, à moins que l'employé rappelé ne puisse remplir les exigences normales de la tâche concernée sans entraînement additionnel. A la suite d'un rappel général, les employés seront retournés à leur occupation ultérieure.

ARTICLE 12 TRANSFERTS

12.01 a) Sujet au paragraphe b) ci-après, quand les employés sont affectés temporairement par la compagnie à un travail différent de leur travail normal, les employés ainsi affectés seront payés à leur taux régulier.

b) Lorsque le taux de salaire fixé pour le travail qu'ils exécutent temporairement est plus élevé, les employés seront payés au taux de cette nouvelle classification si la durée du transfert temporaire excède quatre (4) heures. Dans les cas où il est évident que la durée du transfert temporaire excèdera quarante (40) jours ouvrables, la compagnie s'engage à transférer l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont capables d'effectuer le travail concerné sans entraînement additionnel.

ARTICLE 13 PAIE DE PRESENCE

13.01 Un employé qui se présente au travail lors d'une journée où il est cédulé à travailler sans avoir été avisé la veille ou auparavant qu'il n'y a pas de travail pour lui, sera rémunéré pour au moins six (6) heures de travail, à moins que ce manque de travail ne résulte d'une panne de machinerie ou d'une cause en dehors du contrôle de la compagnie.

13.02 Dans les cas de panne de machinerie ou de cause en dehors du contrôle de la compagnie tel que manque d'électricité, feu, orage électrique, inondation, tempête, explosion ou comme résultat d'un différend de travail, la compagnie s'efforcera d'aviser les employés avant le début de leur quart. En autant que possible, les employés seront affectés à faire six (6) heures de travail disponible. SP

13.03 La compagnie ne sera pas tenue de payer les six (6) heures de travail prévues par cet article si l'employé n'accepte pas d'effectuer le travail disponible.

13.04 Si un employé omet de communiquer sa nouvelle adresse ou son nouveau numéro de téléphone au chef de bureau, la compagnie est alors déchargée de toute obligation de payer cet employé du fait qu'il s'est présenté à son poste alors qu'il n'y avait pas de travail pour lui.

ARTICLE 14 CONGE DE DEUIL

14.01 Dans le cas de décès de son conjoint, d'un enfant, de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son grand-père, de sa grand-mère et de son époux ou épouse de droit commun, tout employé aura le droit de s'absenter de son travail pendant trois (3) jours consécutifs de calendrier en autant que le dernier de ces trois (3) jours soit le jour des funérailles. Si l'une ou plus d'une de ces trois (3) journées tombent un jour où cet employé aurait normalement travaillé, ce dernier sera rémunéré à son taux horaire régulier pour cette journée.

14.02 Dans le cas du décès de son beau-frère et de sa belle-soeur, tout employé aura le droit de s'absenter de son travail pendant une journée afin d'assister aux funérailles. Si cette journée tombe un jour où cet employé aurait normalement travaillé, il sera rémunéré à son taux horaire régulier pour cette journée.

14.03 Les dispositions de l'article 14 ne s'applique qu'aux employés qui ont complété leur période de probation.

ARTICLE 15 DEVOIR DE JURE

15.01 Un employé qui est choisi pour servir comme juré et candidat juré recevra pour le temps qu'il perd la différence entre son taux horaire régulier et son indemnité de juré. *SP*

ARTICLE 16 SECURITE ET SANTE

16.01 La compagnie s'engage à mettre à la disposition des employés une salle à manger propre et salubre.

16.02 L'union, les employés et la compagnie s'engagent à maintenir l'usine dans un état propre, salubre et sécuritaire.

16.03 La compagnie et l'union conviennent d'établir un comité de sécurité composé de trois (3) membres nommés par l'union et trois (3) membres nommés par la compagnie. Le but de ce comité sera de promouvoir et d'assurer la sécurité dans l'usine.

ARTICLE 17 GREVES ET LOCK-OUTS

17.01 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à la compagnie de déclarer un lock-out et ni l'union, ni aucun employé ne doit provoquer de grève, d'interruption ou d'arrêt de travail, de ralentissement de la production ni nuire d'aucune façon à l'exécution du travail.

17.02 Tout employé qui participe à une grève, interruption ou arrêt de travail ou à un ralentissement de la production pendant la durée de cette convention est sujet à un renvoi immédiat.

17.03 Nonobstant tout différend entre les parties soit avant ou après la fin de la durée de cette convention, l'union et les employés s'engagent à permettre à tout employé non inclus dans l'unité de négociation d'effectuer son travail respectif sans aucune interférence de leur part.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

18.01 a) La semaine de travail régulière sera de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement. La semaine de quarante (40) heures est répartie comme suit:

-Pour les employés du département d'Injection et du département d'Entretien: SP

Première équipe: 8:00 a.m. à 4:00 p.m.

Deuxième équipe: 4:00 p.m. à 12:00 a.m.

avec une période pour le repas d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée.

-Pour les employés du département de Finition et
Empaquetage:

de 8:00 a.m. à 12:30 p.m. et 1:00 p.m. à 4:30 p.m.
avec une période pour le repas d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$)
non payée.

-Pour les employés de l'Expédition et les hommes de
plancher:

de 8:00 a.m. à 12:00 p.m. et 1:00 p.m. à 5:00 p.m.
avec une période pour le repas d'une (1) heure non
payée.

b) Les heures de travail mentionnées
dans cet article ne devront pas être in-
terprétées comme une garantie de travail mais de-
vront servir seulement pour le calcul du temps sup-
plémentaire.

c) Tout travail supplémentaire exécuté
après une journée régulière de travail,
soit huit (8) heures, sera rémunéré au taux de temps
et demi ($1\frac{1}{2}$) du taux horaire régulier de l'employé.

d) Tout travail exécuté le samedi ou lors
d'un congé sera rémunéré au taux de temps
et demi ($1\frac{1}{2}$) du taux horaire régulier de l'employé.

e) Tout travail exécuté le dimanche sera
rémunéré au taux de temps double du taux
horaire régulier de l'employé.

f) Les employés à qui on demande de fai-
re du temps supplémentaire devront être
avisés vingt-quatre (24) heures d'avance si possi-
ble; si un tel avis n'est pas donné, le temps sup-
plémentaire pourra être refusé par l'employé con-
S

cerné. Toutefois, l'obligation de donner un tel avis ne s'applique pas dans un cas où la raison pour le temps supplémentaire est pour combler une absence.

g) Un employé appelé au travail après qu'il a quitté les lieux de la compagnie après ses heures de travail aura la garantie et sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire régulier.

h) Il est convenu qu'un employé sera payé pour toute période d'attente durant les heures de travail quotidiennes.

i) a) Pour toute période de temps supplémentaire d'une durée de deux (2) heures, une période de repos payé de dix (10) minutes sera accordée.

b) Pour toute période de temps supplémentaire de plus de deux (2) heures, une période de une demi-heure ($\frac{1}{2}$) non payée pour manger sera accordée.

18.02 Les périodes de repos suivantes seront accordées au cours de chaque quart:

a) Pour les employés du département de finition et emballage: deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune.

b) Pour les employés de l'expédition et les hommes de plancher: deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune.

18.03 Un employé qui ne peut pas se présenter à son travail à l'heure prévue pour le début de son quart doit aviser son contremaître au moins une heure avant le début de son quart.

18.04 Un employé qui est en retard à son travail tel que décidé pour plus d'une (1) heure ne peut commencer à travailler qu'avec le consentement de son contremaître. SP

ARTICLE 19 CONGES

19.01 Les jours suivants seront considérés comme des congés:

 Jour de l'An;
 le 2 janvier;
 Vendredi saint;
 Fête de la Reine;
 St-Jean-Baptiste;
 Confédération;
 Fête du travail;
 Action de Grâces;
 la veille de Noël;
 Noël;
 le lendemain de Noël;
 le 31 décembre.

 Lorsqu'un desdits congés tombe un samedi ou un dimanche, la journée ouvrable précédant ou suivant le congé sera observée comme journée de congé payée.

19.02 L'indemnité payable pour chaque jour de congé prévu à l'article 19.01 est équivalente au taux de salaire horaire régulier multiplié par le nombre d'heures que l'employé est normalement cédulé à travailler, soit huit (8) heures.

19.03 Pour avoir droit à la paie de congé, tout employé:

 a) doit avoir complété sa période de probation; et

 b) doit avoir travaillé toute la journée normale de travail précédant et suivant immédiatement le jour où tel congé est observé. Toutefois, il aura droit à la paie de congé si son absence a été causée par l'un ou l'autre des motifs suivants:

 (i) absence à cause d'une mise-à-pied survenue dans les cinq (5) jours ouvrables précédant immédiatement le jour où tel congé est observé;
ou *SP*

(ii) absence à cause de maladie ou d'accident qui rend l'employé incapable de travailler pour une période d'au moins sept (7) jours consécutifs, pourvu que l'employé ait travaillé au moins une journée pendant la période de vingt (20) jours ouvrables qui précède le congé.

ARTICLE 20 VACANCES PAYEES

20.01 Tout employé a droit à des vacances payées suivantes à compter du 30 mai de chaque année:

a) s'il a moins d'un (1) an de service au 1er mai: une journée de vacances pour chaque mois de service jusqu'au maximum de dix (10) jours ouvrables et un montant égal à quatre pourcent (4%) de son salaire gagné durant la période précédant le 1er mai;

b) s'il a plus d'un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service au 1er mai: deux (2) semaines et un montant égal à quatre pourcent (4%) de son salaire gagné durant les douze (12) mois précédant le 1er mai;

c) s'il a cinq (5) ans de service ou plus au 1er mai: trois (3) semaines et un montant égal à six pourcent (6%) de son salaire gagné durant les douze (12) mois précédant le 1er mai;

d) s'il a quinze (15) ans de service ou plus au 1er mai: quatre (4) semaines et un montant égal à huit pourcent (8%) de son salaire gagné durant les douze (12) mois précédant le 1er mai.

20.02 Si l'emploi d'un employé prend fin normalement, la proportion de la paie de vacances à laquelle il a droit consiste en ce qui suit:

 Pour la période travaillé depuis la dernière date de la référence de vacances du 31 mai jusqu'à la fin d'un emploi, la paie de vacances sera:

a) Pour toute partie de cette période qui est moins de cinq (5) ans d'emploi, la paie de SP

vacances sera de quatre pourcent (4%).

b) Pour toute partie de cette période qui est de cinq (5) ans ou plus d'emploi, la paie de vacances sera de six pourcent (6%).

c) Pour toute partie de cette période qui est de quinze (15) ans ou plus d'emploi, la paie de vacances sera de huit pourcent (8%).

20.03 En déterminant la date de ces vacances annuelles, la compagnie donnera préférence, en autant que possible, aux employé ayant le plus d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications de tâche. La cédule de vacances sera affichée pour le 1er avril au plus tard et s'étendra entre les mois de juin et novembre inclusivement (juin, juillet, août, si possible).

20.04 La compagnie se réserve le droit de fermer l'usine pendant la période de vacances au mois de juillet et août.

ARTICLE 21 PRIMES D'EQUIPE

21.01 Les employé assignés à la deuxième équipe (équipe du soir) recevront une prime de quarante cents (0.40) l'heure pour toutes les heures travaillées sur cette équipe.

21.02 Les employés assignés à la troisième équipe (équipe de nuit) recevront une prime de quarante-cinq cents (0.45) de l'heure pour toutes les heures travaillées sur cette équipe.

ARTICLE 22 BENEFICES MARGINAUX

22.01 La compagnie convient de maintenir en vigueur le plan de pension actuel pendant la durée de cette convention.

22.02 La compagnie convient de mettre en vigueur un plan d'assurance-vie (\$7,000.00) couverture par employé) et la compagnie paiera la prime dans son entier. *SP.*

ARTICLE 23 TAUX DE SALAIRES

23.01 Les taux horaires réguliers de salaire apparaissant à l'Annexe «A» seront payés aux employés qui remplissent les tâches qui y sont énumérées à partir des dates y spécifiées. Cet Annexe «A» fait partie intégrante de la présente convention collective.

23.02 Nonobstant ce qui précède, un nouvel employé sera payé au taux d'embauche suivant:

 a) pendant ses premiers deux (2) mois, il gagnera le salaire minimum statutaire en vigueur de temps à autre dans la province de Québec;

 b) à partir du début de son troisième mois à l'emploi de la compagnie, il recevra le plein taux de sa classification.

ARTICLE 24 AUGMENTATION DE SALAIRE

24.01 a) Une augmentation générale de salaire de huit pourcent (8%) pour tous les employés sera accordée en plus du taux horaire individuel en date du 30 avril 1983 et sera en vigueur et rétroactive au 1er mai 1983.

 b) Une augmentation générale de salaire de neuf pourcent (9%) pour tous les employés sera accordée en plus du taux horaire individuel en date du 30 avril 1984 et sera en vigueur à compter du 1er mai 1984.

 c) Une augmentation générale de salaire de neuf pourcent (9%) pour tous les employés sera accordée en plus du taux horaire individuel en date du 30 avril 1985 et sera en vigueur à compter du 1er mai 1985.

ARTICLE 25 DEFENSE DE REDUIRE LES SALAIRES

25.01 Il n'y aura pas de réduction de taux de salaire pour quelque classification que ce soit pendant la durée de cette convention. *SP*

ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention sera en vigueur pour une durée de trois (3) ans, soit du 1er mai 1983 au 30 avril 1986.

ARTICLE 27 RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

27.01 Soixante (60) jours précédant la date d'expiration de cette convention, les parties s'engagent à se réunir pour discuter de la continuation de cette dite convention pour une période ultérieure selon les termes et conditions qu'elles pourront déterminer au moyen de la négociation.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES A LA PRESENTE
ONT SIGNE A MONTREAL CE 25ieme jour d'octobre 1983

LES SEMELLES GINETTE
CANADA INC.

UNION INTERNATIONALE DES OU-
VRIERS DU CUIR, PLASTIQUE ET
NOUVEAUTES, LOCAL 9

Janette Dorevcher
Suzanne Guay

Camille S. Robitaille
Claude Lupien
P. Knapp

ANNEXE «A»

CLASSIFICATIONS

TAUX DE SALAIRE

	<u>1 mai 1983</u>	<u>1 mai 1984</u>	<u>1 mai 1985</u>
	\$	\$	\$
Mécanicien-poseur de moule	6.55	7.14	7.78
Opérateur	5.75	6.27	6.83
Préposé à la production <i>SP</i>	5.63	6.14	6.69

3028

Nous, les employés ici soussignés, de Les Semelles
Ginette Canada Inc., comprenant les membres du
Comité de Négociations et étant membres du Local 9
de l'Union Internationale des Ouvriers du Cuir,
Plastique et Nouveautés (CTC-FAT-COI) ratifions par
ces présentes, approuvons et confirmons que la con-
vention de travail ici annexée intervenue entre la-
dite compagnie et le syndicat fut lue aux membres
à une assemblée générale tenue le 25 mai 1983, à
Montréal, Québec, et fut acceptée, approuvée, con-
firmée et ratifiée à l'unanimité par un vote secret
des employés à cette dite assemblée.

Claude Lupien
