

05487-4

2460

C.A.E.	2460	NO.CONV.	54874
AFFIL.	7	NR.EMPL.	10
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	6546 63
PERS.VIS.	14	NO.ACC.	M00538003
DATE ENR.	831012		

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-538-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-03-31	83-04-13		83-02-01	86-01-31	10

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce local 502 Att.: M. Michel Brunet 1010 Ste-Catherine E., ste 510 Montréal, Qué H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Reid Fourrures Inc 1473 rue Amherst Montréal, Qué H2L 3L2

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code du travail, sauf les employés de l'atelier"

Région	06-06	Activité	6171-8	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

Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur est: 1439 rue Amherst, Montréal. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	83-06-22

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

538-03

'83 AVR 13 13 21

hck

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1er février 1983 au 31 janvier 1986

ENTRE: REID FOURRURES INC.

ayant sa place d'affaires au:

1473, rue Amherst
MONTREAL, (Québec)
H2L 3L2

ci-après appelé "l'EMPLOYEUR",

partie d'une part,

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,

LOCAL 502, T.U.A.C.

située au:

1010, rue Ste-Catherine est
Bureau 510
MONTREAL, (Québec)
H2L 2G3

détenant une charte de l'Union Internationale
des Travailleurs Unis de l'Alimentation de
Commerce, F.A.T., C.O.I., C.T.M., C.T.C.,
affiliés à la F.T.Q.

ci-après appelée "l'UNION",

partie d'autre part.

TABLE DES MATIERES

ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2/
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	2/
ARTICLE III	SECURITE SYNDICALE	3/
ARTICLE IV	AFFAIRES SYNDICALES	4/
ARTICLE V	ANCIENNETE	6/
ARTICLE VI	SECURITE D'EMPLOI	9/
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEF	10/
ARTICLE VIII	HEURES DE TRAVAIL	12/
ARTICLE IX	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	13/
ARTICLE X	SALAIRES	14/
ARTICLE XI	VACANCES PAYEES	14/
ARTICLE XII	CONGES STATUTAIRES	16/
ARTICLE XIII	SECURITE ET SANTE	18/
ARTICLE XIV	CONGES SPECIAUX	19/
ARTICLE XV	SECURITE ET SANTE, PLAN DE RETRAITE	20/
ARTICLE XVI	UNIFORMES	21/
ARTICLE XVII	TEMOIN OU JURE	21/
ARTICLE XVIII	GREVE ET LOCK-OUT	22/
ARTICLE XIX	CLAUSES GENERALES	22/
ARTICLE XX	REUNIONS	23/
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	23/
SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE		24/
ANNEXE "A"	CLASSIFICATION ET SALAIRES	25/
LETTRE D'ENTENTE NO 1		27/

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît comme seul agent négociateur de tous les salariés travaillant dans l'unité de négociation décrite ci-dessous:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, sauf les employés d'atelier",

pour l'établissement situé au 1473, rue Amherst, Montréal, Québec, H2L 3L2.

1.02 Il est convenu que l'Employeur ne conclura aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions de cette convention avec aucun salarié régi par cette convention sans le consentement du Syndicat.

1.03 L'Employeur n'octroiera aucun contrat à forfait qui entraînera la mise à pied d'un ou plusieurs salariés, à l'exception des chauffeurs. Si un contrat à forfait est accordé pour le transport et livraison de marchandises, l'Employeur s'engage à ce que les chauffeurs à son emploi au moment de l'octroi du contrat soient engagés par l'entrepreneur.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur d'exercer ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION - (SUITE)

- 2.01 ...dispositions de la présente convention et, sans limiter la généralité de ce qui précède. Ces droits comprennent la détermination du nombre et des devoirs du personnel, l'allocation et la distribution des tâches aux salariés, engager, renvoyer, transférer, promouvoir, démettre, effectuer une mise à pied, rappeler après une mise à pied et discipliner les employés pourvu qu'une plainte concernant une action disciplinaire ou renvoi d'un employé sans raison valable peut être sujet à grief et soumis à la procédure déterminée à l'article VII de la convention collective.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention.
- 3.02 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations, par retenue, sur le salaire, à compter de la première paye.
- 3.03 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paye après une période d'attente de trente (30) jours de calendrier suivant la date de son embauchage et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE - (SUITE)

- 3.04 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15e) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.
- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 L'Employeur remettra à l'Union, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés, des départs, le nom, le numéro d'assurance-sociale, la date du départ, le numéro de poinçon, la fonction, le changement de nom (les femmes qui contractent mariage), les employés à temps partiel qui deviennent réguliers.
- 3.07 Une fois l'an, soit le 1er septembre, l'Employeur fournira à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire, la date d'embauchage, la date de naissance et le numéro de sécurité-sociale.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Des représentants accrédités de l'Union auront, avec le consentement d'un membre de l'Exécutif de la Compagnie, du Président, du Vice-Président, du

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES - (SUITE)

- 4.01 ou du Secrétaire qui ne peuvent refuser sans motif valable, accès à l'établissement de l'Employeur, pour interviewer les salariés à l'ouvrage et généralement pour constater que les termes de la convention sont observés.
- 4.02 Un (1) délégué d'Union et un substitut pourront être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés.
- 4.03 Un (1) délégué d'Union ou le substitut, tel que définis à l'article 4.02, pourra obtenir un ou des permis d'absence sans paye pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an, pour l'ensemble des délégués syndicaux. L'Union fera sa demande, par écrit, au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence désiré. Ce permis d'absence ne sera pas accordé entre le 15 septembre et le 15 décembre. Il est entendu que le nombre de ces délégués se limitera à un (1) pour chaque activité.
- 4.04 Il n'y aura pas de discrimination contre le délégué d'Union en raison de ses fonctions syndicales. Le délégué d'Union ne sera pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail de disponible dans sa classification.
- 4.05 L'Employeur fournira un tableau d'affichage afin que l'Union puisse afficher des avis intéressant ses membres et qui ne sont pas discriminatoires.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES - (SUITE)

4.06 Il est convenu que le comité de négociation de l'Union sera formé de permanents et d'un maximum de deux (2) membres de l'Union.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 Aux fins de la présente convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu accumulé par ce salarié dans l'établissement de son Employeur, conformément aux dispositions du présent article.

Pour fins des clauses 5.07 et 5.08, les services suivants sont reconnus:

1. Vente,
2. Expédition stationnement.
3. Bureau.

5.02 A) Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de six (6) mois de travail.

B) Pendant cette période, l'employé jouit de tous les avantages de la convention à l'exception de:

1. La procédure de grief en cas de renvoi.
2. L'ancienneté
3. L'assurance (pour les trois premiers mois de travail).

ARTICLE V - ANCIENNETE - (SUITE)

- 5.03 Une fois la période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 5.04 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période d'essai complétée.
- 5.05 L'employé perd son ancienneté dans les cas suivants:
1. Abandon volontaire de son emploi.
 2. Renvoi.
 3. Absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.
 4. Mise à pied excédant six (6) mois.
 5. Refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent le rappel, sans excuse valable. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue.
 6. Dans le cas d'absence par maladie ou accident excédant un (1) an. Pour les salariés ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté la période sera de dix-huit (18) mois.
- 5.06 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence autorisée par la présente convention ou occasionnée par la maladie ou un accident jusqu'à concurrence de douze (12) mois. Pour les salariés ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté,

ARTICLE V - ANCIENNETE - (SUITE)

5.06 ...la période sera de dix-huit (18) mois.

5.07 Dans le cas de déplacement (bumping) et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:

1. Dans une classification à l'intérieur d'un département donné, le salarié de cette classification qui a le moins d'ancienneté en est affecté.
2. Le salarié le moins ancien dans la classification peut déplacer (bumping) dans une autre classification dans le même département, le salarié ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois, qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Chaque salarié ainsi déplacé (bumping), peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Nonobstant les dispositions du présent article, aucun vendeur ne peut être déplacé par un salarié d'une autre classification.

5.08 Le salarié qui doit être déplacé (bumping) en vertu du paragraphe 5.07, reçoit un avis et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

ARTICLE V - ANCIENNETE - (SUITE)

5.09 Tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied a droit à un préavis écrit avant sa mise à pied.

Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie moins d'un an de service; de deux (2) semaines, s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service; de quatre (4) semaines, s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service et de huit (8) semaines, s'il justifie de dix (10) ans et plus de service.

L'Employeur qui omet de donner ce préavis, doit verser au salarié, au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

5.10 Les noms des employés effectivement mis à pied sont inscrits sur une liste de rappel pendant une période de six (6) mois. Durant cette période, ils pourraient être rappelés au travail selon l'ordre inverse de leur mise à pied, pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

6.01 Lorsqu'il y aura lieu d'avertir officiellement un salarié, un membre de l'Exécutif de la Compagnie ou son délégué, devra le faire par écrit, soit en français, soit en anglais selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 ...cause. Une copie de l'avertissement sera remise immédiatement au salarié en cause et une autre sera adressée à l'Union.
- 6.02 Aucun salarié ayant terminé sa période de probation ne sera congédié ou suspendu sans que la procédure ci-haut décrite n'ait été suivie. La seule exception aura trait aux cas de congédiements ou de suspensions pour cause grave. Dans le cas d'un congédiement, les raisons seront consignées dans une lettre au salarié concerné avec copie adressée à l'Union par lettre recommandée dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la remise au salarié.
- 6.03 Aucune plainte, grief ou avertissement de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié, ne pourra être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEF

- 7.01 Dans le cas de mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, l'Employeur et l'Union conviennent de se conformer à la procédure suivante:
- C'est le désir ferme de l'Employeur et de l'Union de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief.
- 7.02 Tout employé, seul ou accompagné d'un représentant de l'Union doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEF - (SUITE)

- 7.03 A défaut d'entente, le salarié, seul ou accompagné d'un représentant de l'Union, soumet le grief à un membre de l'Exécutif de la Compagnie, par écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas un (1) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief. Ces délais de dix (10) jours et d'un (1) mois, selon le cas, sont de rigueur.
- 7.04 Les représentants de l'Union et de l'Employeur doivent se rencontrer dans les sept (7) jours de calendrier suivants. L'Employeur doit rendre sa décision par écrit, à l'Union dans les cinq (5) jours qui suivent immédiatement la rencontre.
- 7.05 Si l'Union conteste la décision de l'Employeur ou si aucune décision n'est communiquée dans le délai fixé, l'Union peut alors soumettre le grief à l'arbitrage, dans les trente (30) jours de la décision ou de l'expiration du délai, à défaut de quoi, le grief est considéré comme abandonné.
- 7.06 L'Employeur et l'Union peuvent, par consentement écrit, déroger aux délais susmentionnés.
- 7.07 Le grief est soumis à un arbitre convenu entre les parties, ou à défaut d'entente, à un arbitre nommé, en vertu des dispositions du Code du Travail.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEF - (SUITE)

- 7.08 L'arbitre fixe la date des séances d'arbitrage et en avise les parties. L'arbitre rend sa sentence dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition à moins d'entente contraire entre les parties.
- 7.09 La décision ne doit pas avoir pour effet d'amender ou de modifier la présente convention.
- 7.10 Les frais de déplacement et de séjour et les honoraires de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés par la partie perdante.
- 7.11 Si plusieurs salariés pris collectivement ou si l'Union comme telle, se croit lésée, l'Union peut présenter la cause par écrit, en suivant la procédure ci-haut décrite.
- 7.12 L'arbitre dans les cas de griefs, relatifs à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a la juridiction de décréter le réembauchage du salarié et le remboursement du salaire perdu.

ARTICLE VIII - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 La semaine régulière de travail sera:
- a) pour les employés de bureau, les vendeurs et

ARTICLE VIII - HEURES DE TRAVAIL - (SUITE)

- 8.01 a) ...dessinateurs, d'un maximum de trente-sept heures et demi (37 $\frac{1}{2}$), réparties en cinq (5) jours, soit du lundi au samedi inclusivement.
- b) Pour les employés de l'expédition et stationnement, quarante heures (40), réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures de travail, soit du lundi au samedi inclusivement.
- 8.02 Les horaires de travail sont établies en fonction des besoins du service en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariés. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.
- 8.03 L'Employeur s'efforce de répartir alternativement et équitablement, entre les salariés d'une même classification, le travail de soir et de fin de semaine.
- 8.04 Le temps alloué pour le repas est d'une (1) heure.
- 8.05 L'Employeur s'engage à continuer la pratique actuelle en ce qui a trait à la pause-café.

ARTICLE IX - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 9.01 Tout travail fait à la demande de l'Employeur en plus de la journée régulière est considéré comme

ARTICLE IX - TEMPS SUPPLEMENTAIRE - (SUITE)

- 9.01 ...temps supplémentaire tel que stipulé à la clause 8.01.
- 9.02 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:
- au taux et demi de son salaire régulier.

ARTICLE X - SALAIRES

- 10.01 A) A compter du 1er février 1984, tout salarié recevra une augmentation de salaire comme suit:
- 15,00\$ par semaine en surplus de son salaire réel.
- B) A compter du 1er février 1985, tout salarié recevra une augmentation de salaire comme suit:
- 15,00\$ par semaine en surplus de son salaire réel.

ARTICLE XI - VACANCES PAYEES

- 11.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit, si à partir de sa dernière date d'embauchage:
- a) il a moins d'un an de service au 30 avril: à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois

ARTICLE XI - VACANCES PAYEES - (SUITE)

- 11.01 a) ...de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. Le salarié ayant moins de cinq (5) jours de congé payés, peut cependant, compléter une (1) semaine de sept (7) jours de calendrier à ses frais;
- b) il a au moins un (1) an de service au 30 avril: à deux (2) semaines de congé annuel payées;
- c) il a au moins cinq (5) ans de service au 30 avril: à trois (3) semaines de congé annuel payées;
- d) il a au moins dix (10) ans de service au 30 avril: à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

Tout employé qui a complété vingt-cinq (25) ans de service au 30 avril, bénéficie d'une semaine supplémentaire de congé payée durant l'année de son 25e anniversaire (seulement).

11.02 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

11.03 Les salariés choisiront leurs vacances par ordre d'ancienneté dans chaque département et la liste de vacances devra être affichée au plus tard le 15 février de l'année en cours.

ARTICLE XI - VACANCES PAYEES - (SUITE)

- 11.04 La période de vacances d'un salarié doit être continue et correspondre aux semaines de calendrier.
- 11.05 La période normale de vacances s'établira à compter du 1er mai au 1er septembre ou à toute autre période après entente entre le salarié et l'Employeur.
- 11.06 Le salaire de vacances d'un salarié lui sera remis avant son départ pour les vacances.
- 11.07 Le salarié qui quitte son emploi a droit à sa paie de vacances calculée sur ses années de service continu au moment de son départ.

ARTICLE XII - CONGES STATUTAIRES

- 12.01 Les salariés auront droit aux congés payés et chômés suivants:
- A) - Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - La Fête de Dollard
 - La Fête Nationale des Québécois

ARTICLE XII - CONGES STATUTAIRES - (SUITE)

12.01 A) (suite)

- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

B) 1.- Pour les employés de bureau, les vendeurs et dessinateurs, un congé statutaire équivaut à une journée travaillée de sept heures trente minutes (7h30m).

2.- Pour les employés de l'expédition et du stationnement, un congé statutaire équivaut à une journée travaillée de huit heures (8).

12.02 Lorsqu'un ou deux congés, tel que défini à l'article 12.01 tombent pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congé de plus en même temps que ses vacances.

12.03 Si un ou des congés statutaires mentionnés plus haut tombent un jour non ouvrable, ils seront reportés au jour ouvrable suivant.

12.04 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire sera rémunéré au taux de temps double en plus du paiement du congé.

ARTICLE XII - CONGES STATUTAIRES - (SUITE)

- 12.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié devra accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède et qui suit le congé férié à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail et ait été autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

ARTICLE XIII - SECURITE ET SANTE

- 13.01 L'Employeur convient de continuer à prendre les mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 13.02 En ce qui concerne les congés de maternité, les salariées seront régies par l'ordonnance no 17, 1978 de la Commission du salaire minimum.
- 13.03 Le salarié absent par maladie ou accident reprend les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente, aussitôt que son état de santé le lui permet, à la condition toutefois, que son absence ne dure pas plus d'un (1) an. Pour les employés de trois (3) ans de service et plus, la période sera de dix-huit (18) mois.

ARTICLE XIV - CONGES SPECIAUX

14.01 L'Employeur accorde au salarié:

1. Trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, époux, épouse, enfant, beau-père, belle-mère;
2. Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant, au choix du salarié;
3. Trois (3) jours de calendrier à l'occasion de son mariage;
4. Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès: beau-frère, belle-soeur, grand-parents, soit le jour des funérailles;

14.02 Pour les fins de calcul, les congés mentionnés à l'article 14.01 1), ont comme point de départ la date du décès.

14.03 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention à l'article 14.01, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

ARTILCE XIV - CONGES SPECIAUX - (SUITE)

- 14.04 Pour les vendeurs, la rémunération mentionnée à l'article 14.03 est celle qui correspond au salaire hebdomadaire.
- 14.05 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE XV - SECURITE ET SANTE, PLAN DE RETRAITE

- 15.01 L'Employeur convient de mettre en vigueur les plans d'assurance et le plan de retraite, tels qu'ils furent négociés

REGIME DE RETRAITE:

La Caisse de retraite est contributoire et les deux parties payent également les montants suivants:

1. Pour les employés ayant complété six (6) mois de calendrier mais moins de deux (2) ans:
 - 3% du salaire seront payés par l'employé.
 - 3% du salaire seront payés par l'Employeur.
2. Pour les employés de deux (2) ans mais moins de onze (11) ans:
 - 4% du salaire seront payés par l'employé.
 - 4% du salaire seront payés par l'Employeur.

ARTICLE XV - SECURITE ET SANTE, PLAN DE RETRAITE - (SUITE)

15.01 REGIME DE RETRAITE - (SUITE):

3. Pour les employés de plus de onze (11) ans de service:

-5% du salaire seront payés par l'employé.

-5% du salaire seront payés par l'Employeur.

ARTICLE XVI - UNIFORMES

16.01 Il est convenu que les uniformes seront fournis et lavés gratuitement par l'Employeur pour les chauffeurs.

ARTICLE XVII - TEMOIN OU JURE

17.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

17.02 Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

ARTICLE XVII - TEMOIN OU JURE - (SUITE)

- 17.03 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena, recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XVIII - GREVE ET LOCK-OUT

- 18.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève ni de lock-out.

ARTICLE XIX - CLAUSES GENERALES

- 19.01 Sur le bordereau de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 19.02 Le salaire est distribué en espèces ou par chèque le jeudi de chaque semaine.
- 19.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE XX - REUNIONS

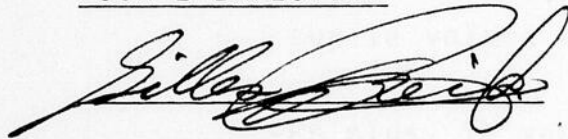
- 20.01 Une rencontre groupant les représentants de l'Employeur et l'Union et les délégués syndicaux pourra être tenue après entente, et au besoin, sur présentation d'un ordre du jour, par l'une ou l'autre partie afin de discuter de question d'intérêt commun.
- 20.02 Le jour où un vote sera décrété par l'Union, l'Employeur permettra la tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement, à une date et une heure convenable pour les parties, à la condition de ne pas déranger la clientèle.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

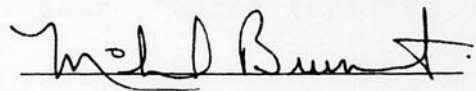
- 21.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 1er février 1983, et elle restera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1986.
- 21.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 31^e
jour du mois de mars.....1983.

POUR L'EMPLOYEUR



POUR L'UNION



ANNEXE "A" - CLASSIFICATION ET SALAIRES1.- VENDEUR A COMMISSION

-Le vendeur reçoit 20% des bénéfices bruts calculé sur le volume de ses ventes pour l'année terminée.

-En plus, le vendeur reçoit 10% sur le volume des réparations et du nettoyage.

-Le vendeur reçoit une avance hebdomadaire garantie tel qu'indiqué plus bas pour chaque semaine travaillée:

<u>21-03-83</u>	<u>01-02-84</u>	<u>01-02-85</u>
305,00\$	320,00\$	335,00\$

-Pour un vendeur qui a moins d'un an d'ancienneté, l'avance hebdomadaire garantie sera:

<u>21-03-83</u>	<u>01-02-84</u>	<u>01-02-85</u>
210,00\$	210,00\$	210,00\$

-Pour les fins de calcul, l'année commence le 1er février et se termine le 31 janvier de l'année suivante, et ces commissions seront payables au plus tard le 28 février ou à une autre date après entente avec les vendeurs.

	<u>21-03-83</u>	<u>01-02-84</u>	<u>01-02-85</u>
2.- <u>PREPOSE AU STATIONNEMENT</u>	228,00\$	243,00\$	258,00\$
3.- <u>AIDE A L'EXPEDITION</u>	233,00\$	248,00\$	263,00\$
4.- <u>CHAUFFEUR</u>	255,00\$	270,00\$	285,00\$
5.- <u>RECEPTIONNISTE</u>	233,00\$	248,00\$	263,00\$
6.- <u>COMMIS DE BUREAU</u>	233,00\$	248,00\$	263,00\$

ANNEXE "A" - CLASSIFICATION ET SALAIRES - (SUITE)

	<u>21-03-83</u>	<u>01-02-84</u>	<u>01-02-85</u>
7.- <u>COMMIS DE BUREAU SENIOR</u>	255,00\$	270,00\$	285,00\$
8.- <u>COMMIS-DACTYLO</u>	244,00\$	259,00\$	274,00\$
9.- <u>EXPEDITEUR **</u>	268,00\$	283,00\$	298,00\$
10.- <u>DESSINATEUR *</u>	379,00\$	394,00\$	409,00\$

* Il reçoit un boni de 500,00\$ si les ventes annuelles dépassent 1,000,000.00\$ et 500,00\$ additionnels pour chaque 100,000.00\$ de ventes additionnelles.

** Il reçoit un boni de 500,00\$ si le chiffre d'affaire de l'entrepotage dépasse 150,000.00\$ par année.

11.- Tout employé, à l'exception des vendeurs, reçoit 10,00\$ de moins que le salaire hebdomadaire prévu à l'Annexe "A" durant la période de probation.

LETTRE D'ENTENTE No 1

ENTRE: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
 LOCAL 502

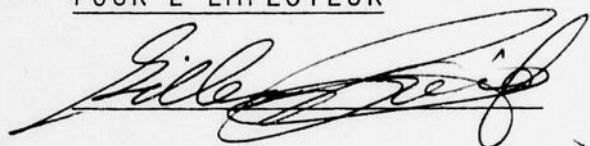
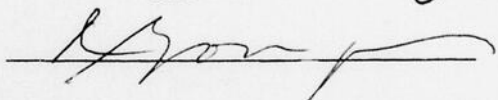
ET: REID FOURRURES INC.

Il est mutuellement convenu entre les parties aux présentes, que l'Employeur peut, à certaines périodes de l'année, embaucher quelques salariés temporaires ou à temps partiel durant quelques semaines, dû à la surcharge de travail occasionnée par l'entreposage de manteaux de fourrures.

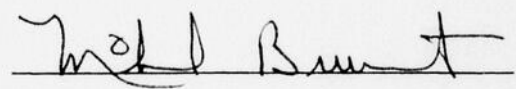
Tous ces salariés sont régis par la présente convention et l'échelle de salaires s'applique, à l'exception des bénéficiaires, tels que plan d'assurance, retraite, congés fériés, congés spéciaux. Cependant, ils recevront ce que la loi stipule pour les vacances, soit 4%.

SIGNEE A MONTREAL CE31^e.....JOUR DU MOIS DE *mars* 1983.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION





Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT 54874

Dépôt N°:

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"/> 1ère convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-538-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-05-08	84-05-18				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Loc.502 Att: M. Michel Brumet 1010 Ste-Catherine Est suite 510 Montréal, Québec H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Reid Fourrures Inc. 1439 rue Amherst Montréal, Québec H2L 3L2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. 1439 et 1473 Amherst Mt1 Région <u>06-06</u> Activité <u>6171(8)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE: Modification de l'article X et l'Annexe A Salaires- Classification et salaires

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /ms <i>OM</i>	84-06-11

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

RECHERCHE

REID FOURRURES INC.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 502

Odette McMullen

Michel Brumet

538-03

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: REID FOURRURES INC.

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 502

'84 MAY 18 14:07

1984
MONTREAL
MESSENGER
mb

Les parties conviennent de modifier l'Article X et l'Annexe «A» de la convention collective de travail signée le 31 mars 1983, de la façon suivante:

ARTICLE X - SALAIRES

10.01 b) BIFFER

ANNEXE «A» - CLASSIFICATION ET SALAIRES

BIFFER les taux de salaires prévus pour le 1er février 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, en ce 8 ème jour du mois de mai 1984.

REID FOURRURES INC.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 502

Jill [Signature]

[Signature]

Michel [Signature]

