

04040-2

C.A.E. 1740 NO.CONV. 40402
AFFIL. 12 NB.EMPL. 110
EMP.CDUV. 0 ET.GEOD. 62180 61
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M15611001
DATE ENR.840912

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

04040-2

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-15611-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-05-10	84-06-01		84-05-10	85-10-31	110

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> L'Association des employés de Corbeil Ltée L'Assomption 145 Boul. L'Ange Gardien L'Assomption, Québec J0K 1G0	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Corbeil Ltée Att: Michel Tremblay Directeur Général 700 rue Marsolais L'Assomption, Québec J0K 1G0 589 3727 5679
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-08</u> Activité <u>1740(5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	84-06-18

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

1 BUTS DE LA CONVENTION

2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

3 BUTS DE LA CONVENTION

CONVENTION COLLECTIVE

4 SECURITE SYNDICALE

5 CITATIONS entre

CORBEIL LIMITEE
700, rue Marsolais,
L'Assomption, J0K 1G0,
Québec.

(ci-après appelé "l'Employeur")

6 RAPPORTS DE RELATIONS INDUSTRIELLES

7 PROCEDURE DE GRIEVES D'ARBITRAGE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE CORBEIL LIMITEE
L'Assomption,
Québec.

(ci-après appelé "l'Association")

8 MISE A PIERRE RAPPEL

9 PERMIS D'ABSENCE SANS PAIE

10 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

11 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	<u>BUTS DE LA CONVENTION</u>	1
2	<u>RECONNAISSANCE SYNDICALE</u>	1
3	<u>DROITS DE LA DIRECTION</u>	1
4	<u>SECURITE SYNDICALE</u>	2
5	<u>COTISATIONS SYNDICALES</u>	2
6	<u>AFFICHAGE</u>	3
7	<u>PAS DE GREVE NI DE LOCK-OUT</u>	3
8	<u>REPRESENTANT EXTERIEUR DE L'ASSOCIATION</u>	4
9	<u>COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES</u>	4
10	<u>PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE</u>	5
11	<u>SUSPENSION, CONGEDIMENT OU AUTRE MESURE DISCIPLINAIRE</u>	6
12	<u>ANCIENNETE</u>	7
13	<u>PROMOTION ET TRANSFERET</u>	9
14	<u>MISE A PIED ET RAPPEL</u>	10
15	<u>PERMIS D'ABSENCE SANS PAIE</u>	11
16	<u>SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL</u>	11
17	<u>TEMPS SUPPLEMENTAIRE</u>	12

Cont2/

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
18	<u>SALAIRE ET CLASSIFICATION</u>	12
19	<u>SYSTEME DE PRIME AU RENDEMENT</u>	13
20	<u>PAIE D'ATTENTE ET GARANTIE MINIMUM</u>	15
21	<u>CONGES STATUTAIRES</u>	16
22	<u>VACANCES ANNUELLES</u>	17
23	<u>CONGE EN CAS DE DECES</u>	18
24	<u>CONGE MATERNITE</u>	19
25	<u>ACCIDENT DE TRAVAIL</u>	20
26	<u>ASSURANCE-GROUPE</u>	20
27	<u>SECURITE ET SANTE</u>	20
28	<u>PAIE</u>	20
29	<u>DEFINITIONS ET DISPOSITIONS GENERALES</u>	21
30	<u>VALIDITE DES CLAUSES</u>	22
31	<u>DUREE DE LA CONVENTION</u>	22
	<u>ANNEXE "A"</u>	23-33
	<u>ANNEXE "B"</u>	34-35
	<u>ANNEXE "C"</u>	36-37
	<u>ANNEXE "F"</u>	39
	<u>ANNEXE "G"</u>	40
	<u>ANNEXE "H"</u>	41
	<u>ANNEXE "I"</u>	42
	<u>ANNEXE "J"</u>	43

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 Les buts de cette convention sont le maintien de relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés, la détermination des conditions de travail liant entre elles les parties et l'opération efficace des différents départements de l'usine, sans interruption pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Association comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail pour et au nom de tous les salariés visés par l'accréditation émise le 31 juillet 1972, à savoir:

"Les employés de Corbeil Limitée, L'Assomption, à l'exclusion des employés de bureau et de ceux exclus par le Code de travail, à l'emploi de Corbeil Ltée, à son établissement situé au 700, rue Marsolais, L'Assomption."

- 2.02 Aux termes de cette convention, le mot "salarié" réfère exclusivement aux salariés inclus dans l'unité de négociation, tel que défini à l'article 2.01 ci-avant.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Sous réserve des dispositions contenues dans la présente convention, L'Association reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de l'Employeur et que ces fonctions incluent, sans s'y limiter:
- a) le droit de maintenir l'ordre et la discipline des salariés au travail;
 - b) le droit d'embaucher, de promouvoir, de classifier, de réprimander, de suspendre et de congédier ses salariés;
 - c) de manière générale, le droit de diriger et administrer son entreprise industrielle et, sans restreindre ou limiter l'interprétation générale de ce droit, de déterminer les produits à être manufacturés, les méthodes, les cédulas de production, les sortes de machine, leur installation et les outils à être utilisés, les procédés de fabrication et les modèles, le contrôle des différentes parties

matériaux devant être employés ou incorporés dans les produits.

- 3.02 L'Employeur convient d'exercer ces fonctions en conformité avec les autres dispositions de cette convention.
- 3.03 Tout salarié que se croit lésé par suite de l'exercice par l'Employeur de l'une quelconque des fonctions prévues au présent article, peut soumettre un grief de la manière prévue expressément dans la présente convention.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tous les salariés actuels qui sont membres de l'Association à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective devront, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres de la dite Association pendant la durée de la présente convention.
- 4.02 L'Employeur se réserve le droit d'embaucher tout salarié de son choix. Toutefois, tous les salariés qui sont et seront embauchés après la date d'entrée en vigueur la présente convention devront, après avoir complété leur période de probation, adhérer à l'Association.
- 4.03 L'Employeur et l'Association conviennent que les dispositions contenues dans les articles 4.01 et 4.02 ci-avant n'obligent pas l'Employeur à congédier un salarié si ledit salarié est suspendu ou expulsé de l'Association.
- 4.04 L'Association convient qu'elle fournira à l'Employeur, si elle est requise de ce faire par ce dernier entre le 60e et le 30e jour précédant le terme de cette convention collective de travail, une preuve de son caractère représentatif tel que requis par le Code du travail du Québec.

ARTICLE 5 - COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 Comme condition préalable à l'emploi et au maintien de l'emploi de tout salarié couvert par la présente convention collective et aux fins d'assurer entre l'Employeur et ses salariés un régime de relations industrielles harmonieuses et de répartir entre tous ses salariés les frais de négociations et de l'application de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à retenir sur la paie de tout salarié membre

de l'Association, le montant de la cotisation syndicale et tout autre montant à être prélevé en vertu de la constitution et des règlements de l'Association.

- 5.02 Les déductions exigées par l'article 5.01 ne seront faites que si l'Employeur reçoit une autorisation écrite à cet effet dûment signée par le salarié.
- 5.03 Le total des sommes ainsi perçues sera remis une fois par mois au représentant autorisé de l'Association, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, de même que la liste des cotisants et la somme perçue.
- 5.04 L'Association avisera l'Employeur par lettre recommandée du montant de la cotisation syndicale ou de tout autre montant à être déduit du salaire des salariés, en application des dispositions de l'article 5.01 ci-devant et de tout changement relatif.
- 5.05 L'Employeur ne sera pas tenu responsable d'aucune telle cotisation de l'Association autre que celles qu'il doit déduire en vertu de présent article.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE

- 6.01 L'Association a le droit d'afficher sur les tableaux d'affichage fournis par l'Employeur tout avis d'assemblée ou tout autre avis pourvu qu'il ait été approuvé au préalable par l'Employeur.

ARTICLE 7 - PAS DE GREVE NI DE LOCK-OUT

- 7.01 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lock-out de ses salariés et l'Association convient qu'il n'y aura aucune grève, piquetage de l'usine, ralentissement de travail, grève sur le tas, arrêt ou suspension de travail en tout ou en partie, jour d'étude ou obstacle à la production pour quelque raison que ce soit par les salariés.

Dans le cas où quelconque des événements ci-haut mentionnés se produit, l'Association s'engage à le dénoncer aussitôt qu'elle en a pris connaissance.

ARTICLE 8 - REPRESENTANT EXTERIEUR DE L'ASSOCIATION

8.01 Tout représentant extérieur désigné par l'Association pourra rencontrer, après entente mutuelle à cet effet, le ou les représentants de l'Employeur, pour régler toute difficulté ou conflit pouvant surgir pendant la durée de la présente convention et, sur autorisation préalable de l'Employeur, il aura accès à tous les départements de l'usine pour enquête, en autant que cela ne nuise pas à la production.

ARTICLE 9 - COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

9.01 Pour assurer l'application de la présente convention collective et améliorer la communication entre l'Employeur et les salariés pendant la durée de la présente convention, un Comité de relations industrielles sera formé dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la date de signature de la présente convention.

9.02 Le Comité de relations industrielles sera composé de quatre (4) membres dont deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants de l'Association nommés parmi les employés syndiqués ayant fini leur période de probation.

- 9.03
- a) L'heure et le lieu des réunions du Comité de relations industrielles seront fixés par entente mutuelle entre les parties.
 - b) Si, par entente mutuelle entre les parties, une telle réunion a lieu durant les heures de travail d'un ou plusieurs membres du Comité de relations industrielles représentant les salariés, ce ou ces derniers ne perdront pas de salaire pour le temps passé à cette réunion.
 - c) Si, par entente mutuelle entre les parties, une telle réunion a lieu en dehors des heures de travail d'un ou plusieurs membres du Comité de relations industrielles représentant les salariés, ce ou ces derniers ne seront pas payés par l'Employeur pour le temps passé à cette réunion.
 - d) Ce même comité aura aussi pour tâche de superviser la Santé et la Sécurité au travail. Un minimum de 3 rencontres par an devra être tenu.

ARTICLE 10 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 10.01 Tout grief et toute mésentente au sens du Code du travail seront étudiés et réglés en suivant la procédure prévue au présent article.
- 10.02 Le salarié doit soumettre verbalement son grief ou mésentente à son contremaître accompagné ou non de son délégué de département afin d'en arriver à un règlement.
- 10.03 Si un règlement n'est pas obtenu dans les deux (2) jours ouvrables à l'étape précédente, le salarié accompagné de son délégué de département doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'événement qui a donné naissance à ce grief ou mésentente, soumettre le grief par écrit au contremaître du salarié sur une formule acceptable par les deux parties. Le contremaître du salarié doit rendre sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 10.04 Si la décision n'est pas rendue dans le délai prévu au paragraphe précédent ou si aucune entente écrite n'est intervenue dans ce même délai entre le salarié d'une part et le contremaître de l'autre, le grief, ou la mésentente,, sera porté par l'Association à l'ordre du jour du Comité des griefs.
- 10.05 Le Comité des griefs sera composé de deux (2) membres de l'exécutif de l'Association et de deux (2) membres de la direction.
- 10.06 Selon le besoin de l'une ou l'autre des parties, le délégué de l'Association et le contremaître du département concerné pourront être convoqués pour donner l'information au règlement du grief.
- 10.07 Le Comité aura dix (10) jours ouvrables pour rendre une décision écrite.
- 10.08 A défaut d'une décision rendue dans ce délai ou s'il n'y a pas d'entente écrite dans ce même délai, l'Association pourra, dans les trente (30) jours qui

suiront, soumettre le cas à l'arbitrage.

- 10.09 Toute entente écrite du Comité des griefs, tel que susdit, est finale et exécutoire pour l'Employeur, l'Association et le ou les salariés concernés,
- 10.10 Les parties, d'un commun accord, peuvent s'éloigner de la procédure de griefs et les délais prévus au présent article peuvent être prolongés après entente écrite des parties.
- 10.11 L'arbitre est désigné par entente entre les parties dans les quinze (15) jours suivant la présentation du grief à l'arbitrage. A défaut d'entente, il est désigné par le Ministère du Travail.
- 10.12 L'arbitre, une fois nommé, doit procéder avec diligence et il a juridiction pour décider du grief ou de la mésentente et ordonner les remèdes pertinents à la cause. Il ne peut cependant changer ou modifier aucune des clauses de la convention ni rendre une sentence qui soit contraire à une disposition de la convention.
- 10.13 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Elle doit être appliquée dans un délai de quatorze (14) jours de sa réception, à moins que l'arbitre ne fixe un autre délai.
- L'arbitre doit autant que possible rendre sa décision dans le mois suivant l'audition du grief et faire parvenir sa décision à chacune des parties.
- 10.14 L'Employeur et l'Association paieront chacun la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre. Le coût de transcription des notes sténographiques et des témoins et tout autre coût encouru devront être payés par la partie qui les demandera.

ARTICLE 11 - SUSPENSION, CONGEDIEMENT OU AUTRE MESURE DISCIPLINAIRE

- 11.01 Tout salarié sujet à un congédiement, à une suspension ou à toute autre mesure disciplinaire devra recevoir un avis écrit du motif de cette mesure disciplinaire, dont une copie devra être envoyée à l'Association.
- | | |
|------------|-----------------------|
| 1er avis | |
| 2ième avis | 2 jours de suspension |
| 3ième avis | Congédiement |

Ces avis s'annuleront automatiquement après un an de la dernière offense

11.02

- a) Tout salarié ayant complété sa période de probation qui se croit lésé par suite d'un congédiement, d'une suspension ou de toute autre mesure disciplinaire, doit soumettre son grief en suivant la procédure prévue dans la présente convention collective.
- b) S'il est établi qu'une suspension ou un congédiement ne sont pas fondés, le salarié sera réinstallé dans ses fonctions sans aucune perte de salaire et autres avantages économiques. Toutefois, on devra déduire les sommes qu'il a gagnées ailleurs pendant la période de suspension ou de congédiement.

11.03

ABSENCES TEMPORAIRES

Tout employé(e) qui prévoit s'absenter de son travail se doit de prévenir son(sa) contremaître (contremaîtresse) au plus tard la veille de son absence.

Dans les cas de maladie ou de circonstances imprévisibles, l'employé(e) se doit de prévenir ou de faire prévenir son(sa) contremaître(contremaîtresse) le matin de son absence. De plus l'employé(e) doit indiquer la date de son retour au travail.

Une offense à cet article sera sujette à un jour (1) de suspension à titre de 1er avis. Les avis pour absence non-motivée seront considérés séparément des avis pour les autres mesures disciplinaires.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.01

L'ancienneté est déterminée par la durée du service continu d'un salarié pour l'Employeur conformément aux termes de la présente convention.

12.02

L'ancienneté sera retenue et demeurera séparée dans chacun des départements suivants, lors des mises à pied seulement:

- a) Le Taillage
- b) La Couture
- c) Le Montage
- d) La Finition
- e) La Semelle
- f) Le Pre-Fitt

12.03

L'ancienneté de chaque salarié couvert par la présente convention ne commencera à courir que lorsque ce salarié aura complété trois (3) mois de calendrier.

de service continu pour l'Employeur.
A l'expiration de cette période de probation, le nom de ce salarié sera placé sur la liste d'ancienneté de son département et son ancienneté rétroagira alors à la date de son dernier embauchage. Durant cette période de probation, le salarié est sujet à congédiement et mise à pied sans recours à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

La mise à pied des salariés engagés à la même date se fera par ordre alphabétique.

12.04

Un salarié perdra son ancienneté accumulée, son nom sera rayé des listes d'ancienneté et son emploi sera terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) si le salarié quitte volontairement le service de l'Employeur;
- b) si le salarié est congédié pour juste cause;
- c) si le salarié s'absente pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs. Ce paragraphe ne s'appliquera pas si une permission écrite de s'absenter est accordée au préalable par l'Employeur;
- d) si le salarié ne retourne pas au travail à la fin d'une absence autorisée par l'Employeur;
- e) si le salarié est mis à pied ou s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant un an (1) ou la durée de son ancienneté, selon celui qui est le plus court. Si durant la mise à pied d'un salarié, il y a un jour de rappel par l'Employeur, ce salarié accumulera une autre année d'ancienneté à partir de cette date.
- f) si le salarié est mis à pied et ne se rapporte pas au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'envoi de l'avis de rappel, par lettre recommandée, à la dernière adresse inscrite aux dossiers de l'Employeur.

12.05

Les salariés ayant travaillé en dehors de l'unité de négociation conserveront toutes leurs années d'ancienneté si leur retour dans l'unité de négociation se fait durant les 5 premières années du départ. Sinon, ils ne conserveront que 5 ans d'ancienneté pour une durée n'excédant pas le nombre d'années travaillées dans l'unité de négociation.

- 12.06 a) Si un salarié est transféré de façon permanente par l'Employeur d'un département à un autre, il y transportera avec lui toute son ancienneté accumulée. Si un tel transfert est temporaire, il retiendra et accumulera son ancienneté dans son ancien département.
- b) Pour les fins du paragraphe a) ci-avant, un transfert permanent est un transfert de plus de soixante (60) jours ouvrables consécutifs; tout autre transfert est temporaire.
- 12.07 a) L'Employeur affichera sur le tableau d'affichage dans l'usine, pendant dix (10) jours ouvrables, une liste d'ancienneté de chaque département, deux (2) fois par année de calendrier, soit le 1er novembre et le 1er mai de chaque année. Ces listes indiqueront les noms des salariés et leur ancienneté au moment de cet affichage.
- b) Toute contestation au sujet de l'ancienneté d'un salarié doit être faite dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de chaque affichage, en conformité avec la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage. Faute de contestation dans ce délai, chaque liste d'ancienneté ainsi affichée sera considérée officielle et finale.

ARTICLE 13 - PROMOTION ET TRANSFERT

- 13.01 Tout poste vacant sera affiché pendant quarante-huit (48) heures au cours desquelles les salariés qui désirent l'obtenir pourront s'inscrire sur un espace réservé à cette fin.
- 13.02 Lorsque l'Employeur décide de combler par promotion ou par transfert un poste vacant couvert par la présente convention, il prendra à l'essai par ordre d'ancienneté six salariés ayant posé leur candidature à ce poste , pourvu qu'ils rencontrent les exigences normales pour exécuter le travail requis. De plus l'Employeur accordera à l'Employé une période d'entraînement raisonnable selon l'exigence de la tâche concernée. La durée de cette période d'entraînement sera déterminée par le Comité de classification des tâches décrit ci-dessous. Il est entendu que ce Comité rendra une décision sur la durée de la période d'entraînement avant l'affichage du poste vacant et que cette durée sera spécifiée lors de l'affichage.

14.00

y a lieu, --
les conditions particulières

ment

ent

elles

a-

t

is à
appelé
gences
é

il
miner
lariés.

La classification des tâches dans chaque département sera établie par un Comité de quatre (4), comprenant: les membres suivants: deux (2) membres du syndicat, un (1) membre des cadres (contremaître) et un (1) membre de la direction.

- 13.03 Si, en application de l'article 13.01 ci-avant, il n'y a pas de salarié rencontrant les exigences normales pour exécuter le travail requis, l'Employeur a le droit de remplir cette occupation avec le salarié de son choix consentent.
- 13.04 Nonobstant les dispositions des articles 13.01 et 13.02 ci-avant, si l'occupation vacante n'est que temporairement vacante, l'Employeur donnera la préférence à celui qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il rencontre les exigences du poste.
- 13.05 Cependant, pendant la période d'affichage et jusqu'à la nomination d'un titulaire, l'Employeur peut combler temporairement le dit poste.
- 13.06 Tout poste qui devient vacant par suite d'une promotion ou transfert en vertu de tel article n'est pas sujet à l'affichage, tant que le poste précédent n'est pas réglé.

ARTICLE 14 - MISE A PIED ET RAPPEL

- 14.01 Si l'Employeur décide de mettre à pied des salariés dans un département, les salariés en période de probation travaillant dans ce département seront les premiers à être mis à pied et, par la suite, les salariés ayant le moins d'ancienneté dans ce département seront mis à pieds, à la condition que les salariés ayant plus d'ancienneté dans ce département rencontrent les exigences normales pour exécuter le travail qui doit encore alors être accompli dans ce département. Le salarié désirant retirer son 4% de vacances annuelles conservera son ancienneté en autant qu'il soit de retour au travail à l'intérieur d'une période n'excédant pas six mois de la date de sa demande.
- 14.02 Si l'Employeur décide de rappeler au travail des salariés dans un département, le dernier salarié mis à pied dans ce département sera le premier à être rappelé au travail, à la condition qu'il rencontre les exigences normales pour exécuter le travail qu'il sera appelé à accomplir.
- 14.03 L'Association et l'Employeur pourront étudier, s'il y a lieu, les cas de salariés déficients et déterminer les conditions particulières applicables à ces salariés.

- 14.04 Dans le cas de mise à pied pour cause de pénurie de travail se prolongeant plus de trois (3) jours consécutifs ouvrables, l'Employeur devra avertir l'Association et les salariés concernés par écrit quarante-huit (48) heures à l'avance.

ARTICLE 15 - PERMIS D'ABSENCE SANS PAIE

- 15.01 L'Employeur convient d'accorder des congés sans paie et sans perte d'ancienneté aux salariés désignés par l'Association pour participer à des activités syndicales à l'extérieur de l'usine.
- 15.02 Toutefois, l'Employeur ne sera en aucun cas obligé d'accorder de tels congés sans paie et sans perte d'ancienneté à plus de deux (2) salariés à la fois. Les absences pour telle raison ne pourront excéder au total dix (10) jours ouvrables par année de calendrier. Les salariés concernés devront aviser l'Employeur, par écrit, au moins sept (7) jours ouvrables avant la date du congé proposé.
- 15.03 L'Employeur accorde au salarié (e), une semaine de congé sans solde à l'occasion de son mariage à la condition que le salarié en fasse une demande un (1) mois à l'avance.

ARTICLE 16 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

- 16.01 a) La semaine normale de travail sera quarante (40) heures réparties en cinq (5) journées normales de travail de huit (8) heures chacune, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Ces huit heures (8) par journée normale de travail seront fixées entre 7h30 a.m. et 16h30 (4:30 p.m.) avec une interruption d'une heure (1) non payée pour le repas du midi ainsi que deux (2) interruptions payées de quinze (15) minutes, l'une l'avant-midi et l'autre l'après-midi.
- 16.02 Si, en raison de manque de travail, le nombre d'heures de travail par semaine est réduit, l'Employeur doit mettre à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté de manière à assurer le plus de travail possible aux plus anciens, à la condition que les salariés demeurant au travail soient capables d'effectuer le travail requis.

- 16.03 Cet article ne doit pas être interprété cependant comme une garantie ou une limite des heures de travail quotidien ou hebdomadaire.
- 16.04 Autant que possible, l'Employeur s'efforcera d'avertir les employés concernés.

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 Toutes les heures travaillées en plus de huit (8) heures dans une journée normale de travail devront être considérées comme temps supplémentaires et devront être payées au taux d'une fois et demie (1½) le taux journalier.
- 17.02 Toutes les heures travaillées le samedi devront être payées au taux d'une fois et demie (1½) le taux journalier de salaire. Toutefois, tout salarié dont l'équipe commence à minuit ou avant le vendredi soir et se termine le samedi sera rémunéré à son taux journalier de salaire pour toutes les heures normales de travail le samedi.

ARTICLE 18 - SALAIRE ET CLASSIFICATION

- 18.01 Tout salarié régi par la présente convention qui a complété sa période d'apprentissage, ou ayant obtenu un rendement supérieur à 100% pendant 4 semaines consécutives, reçoit, selon sa classification, le taux de classe prévu à l'annexe "A" de la présente convention.
- 18.02 CLASSIFICATION
- Les classifications seront celles prévues à l'annexe "A" de la présente convention: une liste des noms des employés donnant leur classification respective sera communiquée à l'Association dans les trois (3) semaines suivant la signature de la convention collective.
- Toutefois, la classification peut être contestée par l'Association dans les premiers trois (3) mois de la convention.
- Le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

- 18.03 Tout salarié soumis a cette convention aura droit aux augmentations de salaire ci-après mentionnées.
- | | |
|-------------------|----------------|
| 1er janvier 1984 | \$0.15/1'heure |
| 1er mai 1984 | \$0.15/1'heure |
| 1er novembre 1984 | \$0.30/1'heure |
- 18.04 Pendant la période d'apprentissage "normale" (v.g. 13.02) tout salarié sera rémunéré au moins au même salaire qu'il recevait dans la classe qu'il occupait précédemment.
- 18.05 Sa période d'apprentissage sera considérée comme complétée aussitôt que le salarié aura donné un rendement de 100% pour une période de quatre (4) semaines consécutives et/ou aura complété trois (3) mois de probation.
- 18.06 Tout salarié agé de moins de dix-huit (18) ans recevra le taux prévu dans l'ordonnance No. 4 du Code du travail.
- 18.07 Un salarié travaillant dans deux (2) classifications ou plus sera rémunéré au taux de la classification la plus élevée si 40% ou plus de son travail hebdomadaire est dans la classification la plus élevée.

ARTICLE 19 - SYSTEME DE PRIME AU RENDEMENT

- 19.01 Un système de prime au rendement sera maintenu durant la durée de cette convention (voir Annexe "B").
- 19.02
- a) L'Employeur et l'Association reconnaissent que la journée standard de travail est de 100%, tel que défini par les normes reconnues du génie industriel, compte tenu des conditions actuelles de travail et des normes établies par l'Employeur.
 - b) L'Association s'engage à collaborer avec l'Employeur pour trouver une solution si un salarié n'atteint pas 100% de sa journée de travail. Toutefois, si ce salarié continue à donner un rendement inférieur à 100%, il sera sujet à des mesures disciplinaires.
 - c) 1^c Par ailleurs, si un salarié désire contester un nouveau standard de travail établi par l'Employeur pour faire une opération donnée, ou toute autre modification apportée à ce même standard (outillage, matériel, etc ...) il devra le faire dans les vingt (20) jours ouvrables de la date où ce salarié commencera à travailler en vertu de ce nouveau standard de travail en signant et soumettant à l'Employeur une demande écrite de vérification à ce sujet.

2° Sur réception de cette demande écrite, chaque partie nommera un représentant qualifié; ces deux représentants vérifieront ensemble ce standard de travail dans un délai de trois semaines sinon le salarié sera rénuméré à son taux journalier des 2 dernières semaines précédant le délai de 3 semaines. Le ou les représentants qualifiés de l'Association, qu'ils soient ou non des salariés, ne seront pas payés par l'Employeur pendant le temps qu'ils passeront à faire une telle vérification.

S'il n'existe aucun standard de travail sur une opération donnée, le salarié sera rénuméré à son taux journalier.

S'il y a ajustement en faveur du salarié au standard contesté et que les trois semaines de délai ont servi de référence pour un congé statutaire, ce dernier devra être dédommagé pour son congé.

3° Si l'Employeur et l'Association n'arrivent pas à une entente au sujet de ce standard de travail contesté, l'Employeur rendra une décision à ce sujet et, si le salarié concerné n'est pas satisfait de cette décision, il devra loger un grief à cet effet dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de cette décision selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à l'article 10 de la présente convention.

4° Si un tel grief n'est pas réglé avant l'arbitrage, l'arbitre devra, pour rendre sa décision, respecter les normes reconnues de génie industriel en cette matière et tenir compte des conditions actuelles de travail et des normes établies par l'Employeur. La décision de l'arbitre à ce sujet ne devra pas, en aucun cas, être rétroactive au-delà de la date de la demande écrite de vérification dont il est fait mention à l'alinéa 1° ci-avant.

5° L'Employeur se réserve le droit de modifier tout standard de travail qui existe à la date de signature de la présente convention de même que tout nouveau standard de travail qu'il établira dans l'avenir et alors ce standard de travail modifié sera considéré, pour les fins du présent paragraphe c), comme un nouveau standard de travail.

6° Il est bien évident que le même standard de travail ne pourra être contesté qu'une seule fois.

19.03

a) Le système de prime au rendement individuel sera basé sur le travail (100%) et sera exprimé en minutes par cent (100) paires (min./100 pers) ou en minutes par lot. Tout rendement supérieur

- b) La prime au rendement sera calculée sur un taux de prime élaboré à cette fin à l'Annexe de la présente convention.

Le taux de prime au rendement sera le taux de classe en vigueur augmenté de \$0.20 l'heure. e.g. Salaire avec rendement de 120% - Salaire = 120% x taux de prime (voir Annexe "A").

- 19.04 Si, à la suite d'une augmentation de salaire minimum tel que prescrit par le code du travail du Québec le salaire minimum dépasse le taux de classe 1, ce dernier sera réajusté au salaire minimum.
- 19.05 Tous les autres taux de classe seront réajustés du même montant afin de conserver l'écart entre chacun des classes.
- 19.06 Changement volontaire de poste: Lorsqu'un employé choisit volontairement d'effectuer une opération différente mais dans la même classe de celles où il est normalement affectué pour plus de quatre heures; Le travail effectué lors du poste régulier sera calculé séparément du rendement acquis durant la semaine. Cependant l'Employeur et l'Association se réservent le droit d'une entente selon chaque cas compte tenu de l'expérience du poste et de la durée de ce changement.

ARTICLE 20 - PAIE D'ATTENTE ET GARANTIE MINIMUM

- 20.01 Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, demeure à sa disposition à l'usine, aura droit à son taux journalier de salaire pour telles heures d'attente.
- 20.02 Tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire et qui se rapporte au travail comme d'habitude au début de sa journée normale de travail, sera rémunéré jusqu'à 11:30 a.m. à son taux journalier de salaire.
- 20.03 Les dispositions de l'article 20.02 ci-avant se s'appliquent pas dans les cas suivants:
- a) si le salarié refuse de faire durant ces heures tout travail disponible;
 - b) si le travail n'est pas disponible à cause de cas fortuits, de force majeure ou de toute autre circonstance hors du contrôle de l'Employeur, tel qu'inondation, tempête, incendie, panne électrique, absence de salarié(s) qui ne peut (vent) pas être remplacé(s) immédiatement de façon adéquate.

Toutefois, l'Employeur garantit de payer le temps
a chaque employé qui demeure à sa disposition à
l'usine. -16-

- c) si le salarié néglige d'informer l'Employeur de
son adresse courante et du numéro de téléphone
ou il peut être rejoint.

ARTICLE 21 - CONGES STATUTAIRES

- 21.01 Les jours suivants seront considérés comme des congés
statutaires:
- 1 Jour de l'An
 - 2 Lendemain du Jour de l'An
 - 3 Vendredi Saint
 - 4 Fête de Dollard des Ormeaux
 - 5 Saint-Jean-Baptiste
 - 6 Confédération
 - 7 Fête du Travail
 - 8 Jour de l'Action de Grâce
 - 9 Après-midi de la journée avant le Jour de Noël.
 - 10 Jour de Noël
 - 11 Lendemain du Jour de Noël
 - 12 Après-midi de la journée avant le Jour de l'An
 - 13 Un (1) jour entre Noël et le Jour de l'An
 - 14 Le dernier après-midi de travail avant les
vacances annuelles sera payée à condition que
les employés travaillent de 7:30am à 13:00 hres
avec une pause de 30 min. soit 9:40am à 10:10am.
- 21.02 Si un congé statutaire à l'article 21.01 ci-avant
tombe un samedi ou un dimanche, ce congé sera chomé
selon le cas le vendredi précédent ou le lundi suivant.
- 21.03 Pour avoir le droit à la paie de congé statutaire, tout
salarié:
- a) doit avoir complété sa période de probation et
 - b) doit avoir travaillé la journée normale de travail
précédent et suivant immédiatement le (s) jour (s)
où tel(s) congé(s) statutaire(s) est (sont) observé(s)
où pour toute autre raison valable.
- 21.04 Toutefois, les salariés en permis d'absence, suspendus
pour manque de travail ou absents de l'usine cause de
maladie ou d'accident pour moins de six (6) mois de
calendrier et autres raisons valables reconnues comme
telles par l'Employeur qui en a, dans tous les cas,
la décision finale, les jours précédent et suivant
tels congés payés, pourront bénéficier desdits congés
chômés et payés tombant durant la période des soixante
(60) premiers jours d'absence, qui leur seront versés à
l'occasion de la première paie qui suivra leur retour

21.05 L'indemnité payable au salarié ayant droit aux jours de congés et payés sera la suivante:

Le taux journalier des deux dernières semaines travaillées par le salarié.

21.06 Tout salarié qui travaille lors d'une journée où un congé statutaire est observé sera payé, en plus de la paie de congé statutaire s'il y est éligible selon les dispositions de l'article 21.03 ci-avant, au taux de deux (2) fois son taux journalier de salaire pour toutes les heures travaillées lors d'un congé statutaire.

Toutefois, tout salarié dont l'équipe commence à minuit ou avant minuit la veille de la journée où un congé statutaire est observé et se termine au cours de ladite journée, sera rémunéré à son taux journalier de salaire pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 22 - VACANCES ANNUELLES

22.01 Dans le présent article, les mots suivants signifient:

- a) L'année de vacances: la période entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante.
- b) L'année de référence: les douze (12) mois qui précèdent immédiatement l'année de vacances.
- c) Semaine: une période de sept (7) jours s'étendant entre minuit un jour donné à la fin du septième (7e) jour suivant.
- d) Gains totaux: salaire brut gagné durant l'année de référence comprenant sans s'y limiter la paie de vacances annuelles reçue au cours de ladite année de référence.

22.02 Tout salarié qui, à la fin de l'année de référence, n'a pas complété un (1) an de service continu pour l'Employeur, a droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu, sans toutefois que la durée totale de ses vacances annuelles ne dépasse de 4% ses gains totaux gagnés entre la date de son embauchage et la fin de l'année de référence.

22.03 Tout salarié qui, à la fin de l'année de référence, a complété un (1) an ou plus de service continu pour

l'Employeur à trois (3) semaines consécutives de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 4% de ses gains gagnés au cours de l'année.

22.04

- a) Tout salarié ayant complété six (6) ans à neuf (9) ans inclusivement de service continu pour l'Employeur, a droit à trois (3) semaines consécutives de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera 6% de ses gains totaux gagnés au cours de l'année de référence.
- b) Tout salarié ayant complété dix (10) ans à treize (13) ans inclusivement de service continu pour l'Employeur a droit à trois (3) semaines consécutives de vacances. La paie pour de telles vacances sera de 7% de ses gains totaux gagnés au cours de l'année de référence.
- c) Tout salarié ayant quatorze (14) ans ou plus de service continu pour l'Employeur, a droit à quatre (4) semaines de vacances dans l'année, réparties comme suit et 8% de ses gains totaux:
 - 3 semaines consécutives
 - 1 semaine à son choixà raison d'un salarié par département, déterminé par ordre d'ancienneté. Le salarié devra en faire la demande 3 (trois) mois à l'avance.

22.05

L'Employeur ferme ses portes pour fin de production durant trois (3) semaines chaque été commençant en 1980 comprenant une période dans les dernières semaines du mois de juillet et le début d'août. Le congé annuel de chaque salarié est pris durant cette période.

ARTICLE 23 - CONGE EN CAS DE DECES

23.01

- a) Dans le cas décès de son époux, de son épouse, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, tout salarié aura le droit de s'absenter de son travail pendant trois (3) jours consécutifs de calendrier, dans le but d'assister aux funérailles, en autant que le dernier de ces trois jours (3) soit le jour des funérailles. Si l'un ou plus d'un ces trois (3) jours tombent un jour où ce salarié aurait normalement travaillé, ce dernier sera rémunéré pour chacun desdits jours ouvrables durant lesquels il a été ainsi absent à son taux journalier de salaire multiplié par huit (8).
- b) Dans le cas de décès d'un des parents du conjoint,

... tout salarié aura le droit de s'absenter de son travail pendant deux (2) jours consécutifs de calendrier, dans le but d'assister aux funérailles en autant que le dernier de ces deux (2) jours soit le jour des funérailles. Si l'un ou plus de ces deux (2) jours tombent un jour où ce salarié aurait normalement travaillé, ce dernier sera rémunéré pour chacun desdits jours ouvrables durant lesquels il a été ainsi absent à son taux journalier de salaire multiplié par huit (8).

- c) Dans le cas de décès du frère ou de la soeur du conjoint ou encore d'un grand-parent, tout salarié aura le droit de s'absenter de son travail pendant un jour (1) de calendrier, soit le jour des funérailles. Si le jour des funérailles tombe un jour où ce salarié aurait normalement travaillé, ce dernier sera rémunéré pour ce jour durant lequel il a été ainsi absent à son taux journalier de salaire multiplié par huit (8).

23.02 Pour bénéficier des dispositions de l'article 23.01 ci-avant, le salarié doit:

- a) avoir complété sa période de probation, et
b) prévenir son supérieur immédiat préalablement à son absence, et
c) fournir une preuve de décès si l'Employeur l'exige.

ARTICLE 24 - CONGE MATERNITE

24.01 Toute salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité, à la condition qu'elle fournisse à l'Employeur un certificat médical attestant la grossesse et la date approximative de l'accouchement.

24.02 La durée du congé sans solde pour maternité ne doit pas excéder une période d'un an.

La salariée enceinte peut laisser son travail en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant.

24.03 La salariée enceinte en congé sans solde pour maternité maintiendra l'ancienneté départementale qu'elle avait à son départ pendant la durée de tel congé.

24.04 Si la salariée ne revient pas au travail dans les délais prévus à l'article 24.02 ci-avant, elle perdra son droit d'ancienneté et son emploi.

25.01 Tout salarié victime d'un accident du travail qui nécessite une intervention médicale peut, après autorisation du surintendant, quitter son travail et il aura alors droit au salaire journalier pour le reste de la journée normale de travail où l'accident est survenu.

Le transport sera fourni par l'Employeur pour l'aller et le retour à l'usine ou à domicile.

ARTICLE 26 - ASSURANCE-GROUPE

26.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur pendant la durée de la présente convention, pour le bénéfice des salariés ayant complété un (1) mois de service continu, les plans d'assurance-vie et d'indemnité de salaire en vigueur à la date de signature de la présente convention.

26.02 Les primes des plans d'assurance-groupe seront payées 60% par l'Employeur et 40% par les salariés et la proportion payable par ces derniers sera déduite de leur paie hebdomadaire. Les primes sont sujettes aux modifications de taux une (2) fois l'an sur avis de l'assureur.

26.03 Toute modification aux bénéfices prévus aux plans d'assurance-groupe en vigueur à la date de signature de la présente convention ne peut être effectuée que du consentement mutuel de l'Employeur et de l'Association.

ARTICLE 27 - SECURITE ET SANTE

27.01 L'Employeur continuera de prendre les mesures nécessaires à la sécurité et à la santé des salariés pendant les heures de travail et à se conformer aux exigences de la loi.

ARTICLE 28 - PAIE

28.01 Le salaire des salariés sera versé par chèque lequel sera inséré dans une enveloppe le jeudi et les renseignements suivants seront communiqués aux salariés:

- a) Nom et prénom du salarié
- b) Période de paie
- c) Nombre d'heures travaillées
- d) Salaire brut
- e) Les déductions
- f) Le salaire réel.
- g) Taux de classe
- h) Taux de prime
- i) L'impôt sera déduit en fonction du salaire brut hebdomadaire et non sur le cumul de l'année.

- j) Pour une erreur sur une paie d'un salarié au montant de \$25.00 et plus, la correction sera approtée dans la même semaine.
- k) Pour la période des vacances annuelles, les payes seront réparties sur trois chèques.
- l) Un salarié qui quitte son travail à 2:45 p.m., c'est-à-dire à l'heure de la pause café pourra être payé jusqu'à 3:00 p.m.

ARTICLE 29 - DEFINITIONS ET DISPOSITIONS GENERALES

- 29.01 Les mots "taux régulier de salaire" signifient: pour les salariés qui travaillent sur une base horaire, ces mots signifient leur taux horaire régulier de salaire
- Les mots "taux journalier" signifient:
- Le salaire quotidien incluant la prime au rendement et la rémunération du surtemps établie de la façon suivante:
 - Le total des gains de la période de référence divisé par le nombre d'heures effectivement travaillé multiplié par 8 (huit).
- Les mots "Taux de prime" signifient:
- Le taux de classe plus \$.20 de l'heure.
- Les mots "taux de classe" signifient:
- Le taux minimum payé pour une opération classée selon l'annexe "A".
- 29.02 L'ancienneté: Le statut qu'un salarié acquiert après 3 (trois) mois de calendrier de service continu à l'Employeur. La date de l'ancienneté d'un salarié signifie la date à laquelle le salarié a été la dernière fois embauché par l'Employeur.
- 29.03 Période de probation: La période durant laquelle un salarié accumule 3 mois de calendrier de service continu avec l'Employeur pour acquérir l'ancienneté.
- 29.04 Période d'Apprentissage: Période maximum de 3 mois ou période de quatre semaines consecutives avec un rendement égal ou supérieur à 100%.
- 29.05 Sur les outils spécialisés, reliés spécifiquement à l'industrie de la Chaussure, l'employé déposera au bureau de l'Employeur 75% de la valeur du dit outil. Ce montant lui sera remis à son départ, en autant qu'il remette cet outil, ou si celui-ci préfère garder son outil, l'argent restera à l'Employeur. L'Employé pourra recevoir un nouvel outil en autant qu'il remette l'outil usagé.
- 29.06 Les Annexes "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G" et "H" ci-jointes font partie intégrante de la présente convention collective.

29.07

EXIGENCES NORMALES: On entend par exigences normales, le travail effectué par un travailleur qualifié ayant les qualités physiques nécessaires, l'intelligence et l'instruction voulues de même que l'habileté et les connaissances requises. Le travail doit être exécuté selon des normes satisfaisantes de sécurité, de quantité et de qualité après une période raisonnable d'entraînement et sujet à une entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 30 - VALIDITE DES CLAUSES

30.01

Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention est ou devient nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la convention ne seront d'aucune manière affectées par cette annulation.

ARTICLE 31 - DUREE DE LA CONVENTION

31.01

Toutes les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de la signature sauf dans les cas où une autre date y est expressément prévue, et elles demeureront en pleine force et effet jusqu'au 31 octobre, 1985,

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention collective ont signé à l'Assomption, ce . . . 10^e jour de mois de . . . Mai 1984.

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
CORBEIL LIMITEE

Rosette Gignac
Thérèse Quirchies

CORBEIL LIMITEE

Luigi Stenday
M. Lucarelli

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA GARANTIE

DEPT. I TAILLAGE

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>1er JANVIER 1984</u>		<u>1er MAI 1984</u>		<u>1er NOVEMBRE 1984</u>	
		TC	TP	TC	TP	TC	TP
<u>TAILLEUR DE DESSOUS</u>	7	7.09	7.29	7.24	7.44	7.54	7.74
<u>TAILLEUR DE REPARAGE</u>	7	7.09	7.29	7.24	7.44	7.54	7.74
<u>TAILLEUR DE DOUBLURE</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>TAILLEUR DE FOURNITURES</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>AIDE GENERALE</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74

TC: TAUX DE CLASSE
 TP: TAUX DE PRIME

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA GARANTIE

DEPT. II FITTAGE

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>1er JANVIER 1984</u>		<u>1er MAI 1984</u>		<u>1er NOVEMBRE 1984</u>	
		TC	TP	TC	TP	TC	TP
<u>ESTAMPEUSE DE DESSOUS</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>ESTAMPEUSE DE DOUBLURES</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>MARQUEUSE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>VERNISSEUSE DE REBORD</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>PAREUSE DE DESSOUS (SKIVER)</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>PAREUSE DE DOUBLURES (SKIVER)</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>POSEUSE D'ENTRE-DOUBLURE</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>AMINCISSEUSE DE CUIR</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>MACHINE A CRAMPER</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79

TC: TAUX DE CLASSE
 TP: TAUX DE PRIME

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA GARANTIEDEPT. III FITTAGE

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>1er JANVIER 1984</u>		<u>1er MAI 1984</u>		<u>1er NOVEMBRE 1984</u>	
		TC	TP	TC	TP	TC	TP
<u>OPERATRICE DE ZIG ZAG</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>OPERATRICE D'UNION SPECIALE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>COUSEUSE DE FERMETURE ECLAIR ET DE LANGUETTE ARRIERE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>ECRASEUSE DE COUTURE</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>OPERATRICE DE MACHINE A BIDER</u>	4	6.34	6.54	6.49	6.69	6.79	6.99
<u>COUSEUSE DE "HEEL-TABS"</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>PREPAREUSE</u>	4	6.34	6.54	6.49	6.69	6.79	6.99
<u>POSEUSE D'EMPEIGNE</u>	4	6.34	6.54	6.49	6.69	6.79	6.99
<u>COUSEUSE DE DOUBLURE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>PIQUEUSE DE TOUR</u>	4	6.34	6.54	6.49	6.69	6.79	6.99
<u>PIQUEUSE DE LANGUE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>POSEUSE DE LANGUE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>POSEUSE D'OUILLET</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79

TC: TAUX DE CLASSE

TP: TAUX DE PRIME

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA GARANTIE

DEPT. III FITTAGE

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>1er JANVIER 1984</u>		<u>1er MAI 1984</u>		<u>1er NOVEMBRE 1984</u>	
		TC	TP	TC	TP	TC	TP
<u>LACEUSE</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>OPERATRICE DE TABLE</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>EXAMINEUSE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>REPAREUSE</u>	4	6.34	6.54	6.49	6.69	6.79	6.99
<u>OPERATRICE DE CONVOYEUR</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>AIDE GENERALE</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>FRILL MOCK</u>	4	6.34	6.54	6.49	6.69	6.79	6.99
<u>BALAYEUR</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>ZIPPER MACHINE HAUTE</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>ZIPPER MACHINE BASSE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>CORDE ANGLAISE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79

TC: TAUX DE CLASSE

TP: TAUX DE PRIME

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA GARANTIEDEPT. IV SEMELLES

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>1er JANVIER 1984</u>		<u>1er MAI 1984</u>		<u>1er NOVEMBRE 1984</u>	
		TC	TP	TC	TP	TC	TP
<u>TAILLEUR DE SEMELLES</u>	5	6.49	6.69	6.64	6.84	6.94	7.14
<u>TAILLEUR DE FAUSSES/TOP</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>OPERATEUR DE BRUGGI</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>CIMENTEUR SEMELLES</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>APPLIQUER SATREAT/PRIMER</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>CIMENTER PLATE-FORME ET WEDGE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>SLUGGER TALONS</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>TOURNER TALONS</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>TALONNER ½" RUBBER</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>AIDE-TALONNEUR ½" RUBBER</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>TALONNER DE TALONS</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>RUGUER PLATE-FORME</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>POSER TRE-POINTE (WELT)</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79

TC: TAUX DE CLASSE

TP: TAUX DE PRIME

TAUX MINIMA GARANTIE

DEPT. IV SEMELLES (CONT)

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>1er JANVIER 1984</u>		<u>1er MAI 1984</u>		<u>1er NOVEMBRE 1984</u>	
		TC	TP	TC	TP	TC	TP
<u>ASSEMBLEUR WEDGE PLATE-FORME SUR SEMELLES</u>	2	6.09	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>POLIR TALONS</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>APPLQUER VERNIS SUR SEMELLES (SPRAY)</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>FINER LISSE DE CUIR</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>MOULEUSE DE FAUSSES</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>AIDE GENERALE</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>MARQUER POINTURE/METRE EN LOT</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>SCIER SHANK PLATE-FORME & WEDGE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>GROOVER PLATE-FORME</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>GROOVER WEDGE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>AMINCIR PLATE-FORME/WAFER/WELT</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>REPRENDRE SEMELLES DE CUIR</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74

TC: TAUX DE CLASSE

TP: TAUX DE PRIME

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA GARANTIE

DEPT. IV SEMELLES

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>1er JANVIER 1984</u>		<u>1er MAI 1984</u>		<u>1er NOVEMBRE 1984</u>	
		TC	TP	TC	TP	TC	TP
<u>RUGUER SEMELLE DE CUIR</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>SABLER TALONS</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>INSPECTION</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>SABLER DEVANT DE TALONS</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74

TC: TAUX DE CLASSE
 TP: TAUX DE PRIME

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA GARANTIEDEPT. V MONTAGE

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>1er JANVIER 1984</u>		<u>1er MAI 1984</u>		<u>1er NOVEMBRE 1984</u>	
		TC	TP	TC	TP	TC	TP
<u>OSER BOX-TOE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>TAQUER FAUSSE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>ASSORTIR FORMES/VIDER MULLER</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>POSER RENFORT</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>PAIRER EMPEIGNES & SEMELLES</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>MONTER ARRIERE (BACK PART)</u>	5	6.49	6.69	6.64	6.84	6.94	7.14
<u>MONTER LE BOUT (PULL OVER)</u>	5	6.49	6.69	6.64	6.84	6.94	7.14
<u>MONTER LE COTE (KAMBORIAN)</u>	5	6.49	6.69	6.64	6.84	6.94	7.14
<u>DETACKER</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>INSPECTEUR</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>RUGUER FOND</u>	5	6.49	6.69	6.64	6.84	6.94	7.14
<u>CIMENTER FOND</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>POSER CAMBRION</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79

TC: TAUX DE CLASSE

TP: TAUX DE PRIME

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA GARANTIEDEPT. VI FINITION

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>1er JANVIER 1984</u>		<u>1er MAI 1984</u>		<u>1er NOVEMBRE 1984</u>	
		TC	TP	TC	TP	TC	TP
<u>ESTAMPER TALONNETTES</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>TRISER & FLAMBER</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>POSER TALONNETTES</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>LAVER & POLIR</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>VERNIR</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>POSER TONING DYE</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>BROSSER TONING DYE</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>LAVER TONING DYE</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>REPARER</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>LAVER FOND</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>NOIRCIR TALONS</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>APPLIQUER SPRAY</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>INSPECTION</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89

TC: TAUX DE CLASSE

TP: TAUX DE PRIME

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA GARANTIE

DEPT. VI FINITION (CONT)

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>1er JANVIER 1984</u>		<u>1er MAI 1984</u>		<u>1er NOVEMBRE 1984</u>	
		TC	TP	TC	TP	TC	TP
<u>FINIR FOND/SEMELLES DE CUIR</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>FINIR LISSE/SEMELLE DE CUIR</u>	2	6.14	6.34	6.29	6.49	6.59	6.79
<u>PAIRER ET ETIQUETER</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>IDENTIFIER BOITE</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>EMBALLER</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>MONTER BOITE</u>	1	6.09	6.29	6.24	6.44	6.54	6.74
<u>POSER PATE</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89
<u>ANTIQUER</u>	3	6.24	6.44	6.39	6.59	6.69	6.89

TC: TAUX DE CLASSE

TP: TAUX DE PRIME

ANNEXE "B"

SYSTEME DE PRIME DE RENDEMENT

- B-01 Le système de prime de rendement est basé sur une journée standard de travail de 100%, telle que définie par les normes reconnues de génie industriel, compte tenu des conditions actuelles de travail et des normes établies par l'Employeur.
- B-02 Un rendement supérieur à cette norme de 100% donnera à l'employé une prime de rendement proportionnel.
- e.g. 110% de rendement = 10% boni
125% de rendement = 25% boni
- B-03 Le système de prime de rendement sera sur une base individuelle en autant que son application sera possible.
- B-04 Dans le cas où le système de prime de rendement sur une base individuelle ne sera pas possible, un système de prime de groupe sera mis en application.
- B-05 Dans le cas où un système de prime de rendement sur une base individuelle ou de groupe n'est pas possible, la prime de rendement sera calculée en fonction du rendement moyen du département.
- e.g. homme de service, opératrice de convoyeur de fittage, etc.
- Cependant, une allocation pour conditions variables sera applicable afin de tenir en ligne de compte:
1. le nombre d'apprentis
 2. problème de patron/échantillon
 3. toutes autres causes pouvant nuire au rendement de chacun des salariés du département.
- B-06 L'allocation pour conditions variables sera applicable également au convoyeur de montage afin de considérer tous les arrêts de machines indépendants de la volonté de chacun des salariés.

B-07

L'allocation pour conditions variables sera égale à la moitié de la différence entre 133% et le rendement calculé du salarié si celui-ci est égale ou supérieur à 83.5%.

e.g. Rendement de	85%
Allocation pour conditions variables $(133-85) \div 2$	24%
Salaire	109%

Cette prime sera calculé sur le taux de prime tel qu'élaboré à l'annexe "A" de la convention collective.

Si le rendement est inférieur à 83.5%, l'Employé sera remunéré selon son taux de classe.

ANNEXE "C"

LETTRE D'ENTENTE - STANDARD DE TRAVAIL

- a) Si un salarié désire contester un standard de travail qui a déjà été établi par l'Employeur avant la date de signature de la présente convention pour une opération donnée, il devra le faire en signant et soumettant à l'Employeur une demande écrite de vérification à ce sujet sans les vingt (20) jours ouvrables de ladite date de signature. Cependant, si un tel standard de travail n'est pas en application à la date de signature de la présente convention collective, il pourra aussi être contesté et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables de la date où un salarié commencera à travailler en vertu dudit standard.
- b) Sur réception de cette demande écrite, chaque partie nommera un représentant qualifié, ces deux (2) représentants vérifieront ensemble ce standard de travail dans un délai de 3 semaines conformément à l'article 19.02 c 2^o. Le où les représentants qualifiés de L'Association, qu'ils soient ou non des salariés, ne seront pas payés par l'Employeur pendant le temps qu'ils passeront à faire une telle vérification.
- c) Si l'Employeur et l'Association n'arrivent pas à une entente au sujet de ce standard de travail contesté, l'Employeur rendra une décision à ce sujet et, si le salarié concerné n'est pas satisfait de cette décision, il devra loger un grief à cet effet dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de cette décision selon le procédure de griefs et d'arbitrage prévue à l'article 10 de la présente convention.
- d) Si un tel grief n'est pas réglé avant l'arbitrage, l'arbitre devra, pour rendre sa décision, respecter les normes reconnues de génie industriel en cette matière et tenir compte des conditions actuelles de travail et des normes établies par l'Employeur. La décision de l'arbitre à ce sujet ne devra pas, en aucun cas, être rétroactive au-delà de la date de la demande écrite de vérification dont il est fait mention au paragraphe a) ci-avant.

- e) Il est bien évident que le même standard de travail ne pourra être qu'une seule fois.

ANNEXE "C"

LETRE D'INTENTE - SUÈDE

1. Considérant les dispositions de l'article 13.02 et 2 de la convention collective et les dispositions du paragraphe 4 de l'annexe "C", et les engagements pris par les deux parties, l'Employeur s'engage à faire effectuer à ses employés de la classe de leur classification pour l'année 1970, pendant leur période de travail, une vérification de leur qualification en vertu de la loi suédoise sur la qualification professionnelle. Cette vérification sera effectuée par l'Employeur ou par un organisme agréé par le gouvernement suédois. Les frais de cette vérification seront à la charge de l'Employeur. Les résultats de cette vérification seront communiqués à l'Employeur et à l'Union. L'Employeur s'engage à faire effectuer à ses employés de la classe de leur classification pour l'année 1970, pendant leur période de travail, une vérification de leur qualification en vertu de la loi suédoise sur la qualification professionnelle. Cette vérification sera effectuée par l'Employeur ou par un organisme agréé par le gouvernement suédois. Les frais de cette vérification seront à la charge de l'Employeur. Les résultats de cette vérification seront communiqués à l'Employeur et à l'Union.

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE - DIVERS

1. Nonobstant les dispositions de l'alinéa 19.02 c) 2 de la convention collective et les dispositions du paragraphe b) de l'annexe "C", si les représentants qualifiés de l'Association sont des salariés, l'Employeur leur paiera au total un maximum de deux (2) heures par semaine de calendrier au taux de classe de leur classification pour compenser pour le temps passé durant leurs heures de travail par tous ces salariés à faire une telle vérification au cours d'une même semaine de calendrier dépasse deux (2) heures.
(Ex. Si au cours d'une même semaine de calendrier, deux (2) salariés font des vérifications en application de 19.02 c) 2 qui durent 1½ heure au total et un autre salarié fait une vérification en application du paragraphe b) de l'annexe "C" qui dure 2½ heures, l'Employeur ne paiera que pour deux (2) heures).

ANNEXE "F"

LETTRE D'ENTENTE - CONGE DES FETES

Nonobstant les dispositions de l'article 21. paragraphe .01, il est entendu que l'Employeur fermera ses portes aux dates suivantes pour les congés des fêtes:

1983 - 1984: Fermeture le 23 decembre 1983 à midi (12.00 hres)
Ouverture le 3 janvier 1984 à 7.30 hres A.M.

1984 - 1985: Fermeture le 21 decembre 1984 à midi (12.00 hres)
Ouverture le 3 janvier 1985 à 7.30 hres A.M.

Pour l'année 1984 - 1985:

Il est entendu que l'Employeur pourra à sa discrétion demander à tous les Employés de fournir le nombre d'heures équivalent à 28 hres. de travail entre les dates du 15 octobre 1984 au 6 décembre 1984. L'employeur fera circuler une liste 15 jours avant le 15 octobre 1984 où les employés indiqueront leurs disponibilités. Les heures travaillées seront déterminées par le choix de la majorité des employés.

ANNEXE "G"

LETTRE D'ENTENTE - VACANCES

Nonobstant les dispositions du paragraphe .05 de l'article 22 sur les vacances annuelles, il est entendu que l'Employeur fermera ses portes aux dates suivantes:

- 1984 - Semaine debutant le: 9 juillet
- Semaine debutant le: 16 juillet
- Semaine debutant le: 23 juillet

- 1985 - Semaine debutant le: 8 juillet
- Semaine debutant le: 15 juillet
- Semaine debutant le: 22 juillet

Annexe "H" ...

ANNEXE "H"

LETTRE D'ENTENTE

a) TAILLAGE

Les deux (2) parties conviennent de confier à un Comité de révision l'étude des standards de ce département. Ce Comité pourra faire appel aux services d'expert - conseils qu'il jugera nécessaires. Il est entendu que ce Comité devra soumettre son rapport dans un délai de trois (3) mois après la signature de la convention collective.

b) FITTAGE

Les deux (2) parties conviennent de confier à un Comité de révision l'étude des standards litigieux de ce département au fur et à mesure qu'ils feront l'objet d'une contestation. De plus les deux (2) parties s'entendent pour régler prioritairement la situation des tâches pour lesquelles aucun coupon n'est émis.

c) MONTAGE

Les deux (2) parties conviennent de confier à un Comité de révision l'étude des standards suivants:

- Pull Over
- Back Part
- Deformeur
- Tackeur

Ce Comité pourra faire appel aux services d'expert conseils qu'il jugera nécessaires.

ANNEXE "I"

LETTRE D'ENTENTE

TRAVAIL A L'EXTERIEUR DE L'USINE

Les deux parties s'entendent pour éliminer autant que possible le travail fait à l'extérieur de l'usine, si cela a pour effet de créer des mises à pied ou d'empêcher le rappel d'un salarié dans le département concerné.

Il est également entendu que l'Employeur prendra les mesures nécessaires pour afficher les postes et entraîner du personnel pour les postes qui requièrent plus d'effectifs à certaines périodes de l'année lorsque la quantité le justifie. L'Employeur pourra faire effectuer du travail a l'extérieur pour combler la perte de rendement jusqu'au moment où le personnel entraîné aura atteint un rythme de travail satisfaisant.

Toutefois l'Employeur se réserve le droit de faire effectuer du travail à l'extérieur dans des situations exceptionnelles, ou si la quantité ne justifie pas un rappel ou encore si les Employés qualifiés déclinent de faire ce travail dans les délais requis par les horaires de production.

ANNEXE "J"

LETTRE D'ENTENTE

PERSONNE-CLE-KEYMAN

Chaque département pourra disposer d'une Personne-Clé en procédant par le mode d'affichage régulier. Il est entendu que cette personne sera choisie parmi les membres de l'unité de négociation et sera sujette à des critères de sélection pré-établis. Cette personne sera rémunéré au taux de la classification la plus élevée de son département et aura droit aux boni de groupe là où ils sont applicables.

15611-01

DÉPÔT

40402

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"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15611-01
Date	Signature 82-08-24	Réception 82-08-31	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> L'Association des Employés de Corbeil Ltée L'Assomption 145 boul. L'Ange Gardien L'Assomption, Qué. JOK 1G0	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Corbeil Ltée Att: M. Michel G. Tremblay Directeur général 700 rue Marsolais L'Assomption, Qué. JOK 1G0

Unité de négociation

- Entente: Annexe "J" augmentation

Région	06-08	Activité	1740 (5)	Affiliation	10
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	-----------

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

10 ymler
a' ga uculmpe q'eyamboltes on cobes condomes u' ca' bas anpssu (g) employés de corbeil Ltée
8' re' l'oumpe de g'aympe u' as' bas anpssu
y' r'as' cobes u' r'ou' bas' cobes condomes u' ca' bas anpssu
p' r'as' q'as' de' adu'ssme u' as' bas anpssu
x' r'as' adu'ssme u' as' bas anpssu
3' r'as' adu'ssme u' as' bas anpssu
3' r'as' u'ou' de' adu'ssme u' as' bas anpssu
1' r'as' u'ou' de' adu'ssme u' as' bas anpssu

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Berrette David</i>	Date 82-09-03

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

RECHERCHE

15611-01

GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

'82 AUG 31 11 23



LE BARON

Corbeil LTÉE LTD.

700, RUE MARSOLAIS ST., L'ASSOMPTION, QUE. J0K 1G0

Téléphone (514) 589-3727

Le 24 aout 1982

ANNEXE "J"

Lettre d'Entente

Les deux parties s'entendent pour que l'augmentation de salaire prévue à l'article 18.03 de \$0.55 l'heure soit reportée du 1er novembre 1982 au 1er mai 1983.

Pour la Compagnie
Corbeil Ltée

Pierre Dubois Vice-Prés

C. Stenhouse

M. Lussier

Pour l'Association des
Employés de Corbeil Ltée

Christiane Pariseau

Thérèse Duchesne

Laurie Lefevre