

NOM

NO

06280-2

C.A.E. 1810 NO.CONV. 62802
AFFIL. 2 NB.EMPL. 30
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19688001
DATE ENR. 840208

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-19688-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-06-21	83-11-07		83-01-09	85-01-08	30	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Union des ouv. du sac à main, loc. 9 de l'Union Intern. des ouv. du cuir plastique et Nouveautés CTC FAT COI Att: M. Pierre Knupp 7200 Hutchison ste 301	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> International Knitting Mills 160 Ouest rue Port -Royal Montréal, Québec H3L 3N1

Montréal, P.Q. H3N 1Z1 Unité de négociation

Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des mécaniciens et des employés de bureau.

Région	06-06	Activité	1810(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 *rebut* Voir au verso pour les codes →

Remarques					
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p align="center">Pour le commissaire général du travail</p> <table border="1"> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Odette McMullen /ms <i>O.M.</i></td> <td>83-12-09</td> </tr> </table> </div>		Signature	Date	Odette McMullen /ms <i>O.M.</i>	83-12-09
Signature	Date				
Odette McMullen /ms <i>O.M.</i>	83-12-09				

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

RECHERCHE

19688-01

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

INTERNATIONAL KNITTING MILLS

ET

**UNION DES OUVRIERS DU SAC À MAIN
LOCAL 9 de l'UNION INTERNATIONALE
DES OUVRIERS DU CUIR, PLASTIQUE
ET NOUVEAUTÉS, CTC-FAT-COI**

9 janvier 1983 au 8 janvier 1985

1983
MONTREAL
MESSAGE

83 NOV -7 11

mk

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	2
2	OBSERVANCE DE LA CONVENTION.....	2
3	DROIT DE LA DIRECTION.....	2
4	COTISATIONS SYNDICALES ET CONDITIONS D'EMPLOI.....	3
5	DISCRIMINATION.....	3
6	REPRESENTANTS SYNDICAUX.....	4
7	PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRATION.....	5
8	CONGEDIEMENT.....	7
9	ANCIENNETE.....	8
10	TACHES VACANTES.....	10
11	MISE-A-PIED ET RAPPEL.....	12
12	TRANSFERTS.....	13
13	PAIE DE PRESENCE.....	13
14	REMUNERATION EN CAS DE DECES DANS LA FAMILLE.....	14
15	SECURITE ET SANTE.....	14
16	DEVOIR DE JURE.....	14
17	GREVES ET LOCKOUTS.....	15
18	HEURES DE TRAVAIL.....	15
19	TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	16
20	PERIODES DE REPOS.....	17
21	JOURS DE CONGES FERIES ET RELIGIEUX.....	17
22	VACANCES PAYEES.....	19
23	PRIME D'EQUIPE.....	21
24	AUGMENTATION DE SALAIRE.....	21
25	CEDULE DE SALAIRE - REFERENCE.....	21
26	PROTECTION ET AJUSTEMENT DU COUT DE LA VIE.....	22
27	BENEFICES MARGINAUX.....	22
28	IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	23
29	DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	23
30	RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	23
31	INTERPRETATION.....	24
	CEDULE 1	

MEMOIRE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE A MONTREAL, CANADA, CE 21i^{eme} JOUR DE JUIN 1983.

PAR ET ENTRE: INTERNATIONAL KNITTING MILLS, un groupe polique dment incorporé ayant son siège social et principale place d'affaires dans les cité et district de Montréal, ci-après appelé «EMPLOYEUR»

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

E X P O S E S

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

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

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

EN FOI DE QUOI CETTE CONVENTION DECLARE:

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

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION ET
RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les employés de la compagnie, tels que décrits au certificat d'accréditation, émis le 6 novembre 1980.

ARTICLE 2 OBSERVANCE DE LA CONVENTION

2.01 Le syndicat et l'employeur consentent l'un et l'autre à exécuter de bonne foi les termes et dispositions de cette convention et d'exercer tous pouvoirs disciplinaires qu'ils pourraient respectivement posséder afin d'assurer une mise en force convenable de ladite convention.

ARTICLE 3 DROIT DE LA DIRECTION

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

3.02 Dans l'exercice de ses droits, la compagnie se conformera aux dispositions de la présente convention, lesdits droits n'étant aucunement limités par la présente convention sauf dans les cas où une limite est spécifiquement prévue. En cas de violation, le syndicat aura le droit de soumettre un grief.

3.03 Toutes les matières concernant l'administration et l'opération de l'entreprise de l'employeur qui ne sont pas spécifiquement visées par la présente con-

vention, sera réservé exclusivement à l'employeur et seront uniquement sous sa responsabilité.

ARTICLE 4 COTISATIONS SYNDICALES
ET CONDITIONS D'EMPLOI

4.01 Tous les employés doivent comme condition du maintien de leur emploi devenir et demeurer membres du syndicat dès que leur période de probation est terminée tel que prévu à l'article 9.

Pendant la période de probation d'un employé, l'employeur peut mettre fin à son emploi et il n'aura aucun droit à la procédure de grief ni à l'arbitrage. De même, les dispositions de la clause 4.03 ne lui seront pas applicables jusqu'à ce qu'il ait complété sa période de probation, alors que son adhésion au syndicat sera rétroactive à trente (30) jours à partir du premier jour de son plus récent début d'emploi.

4.02 Sauf pour ce qui est spécifié ci-dessus, l'employé en probation n'est pas régi par la présente convention.

4.03 Pour la durée de la présente convention, l'employeur s'engage à déduire chaque semaine du salaire de tous ses employés régis par la présente convention, un montant représentant les cotisations et répartitions syndicales selon le barème à être établi par le syndicat et à transmettre le montant ainsi déduit au syndicat à la fin de chaque mois.

Le syndicat s'engage à aviser par écrit l'employeur de tout changement dans le taux des cotisations syndicales au moins un (1) mois à l'avance.

ARTICLE 5 DISCRIMINATION

5.01 Le syndicat et l'employeur s'engagent à ne pas faire de discrimination l'un envers l'autre, ni envers les employés, à cause du sexe, de la race, de la couleur, de la croyance et de la nationalité d'origine.

ARTICLE 6 REPRESENTANTS SYNDICAUX

6.01 Le comité d'atelier sera composé de trois (3) employés dont l'un sera président, un autre vice-président, et le dernier secrétaire-archiviste.

6.02 Le moins de temps possible sera utilisé par les membres de ce comité pour administrer les griefs durant les heures de travail. Les griefs devront être réglés après les heures de travail, en autant que possible.

6.03 Un maximum de deux (2) représentants d'affaires du syndicat auront accès à l'usine durant les heures de travail strictement pour traiter des affaires légitimes du syndicat. Ils devront avoir avisé au préalable le gérant général de l'usine et avoir obtenu son consentement, lequel ne sera pas refusé sans raison. Leur présence sur les lieux ne devra pas interrompre le travail des employés.

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

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

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

 b) Toutefois, la compagnie ne sera en aucun cas obligée d'accorder de tels congés sans paie à plus d'un (1) employé à la fois et le total de ces congés sans paie sera limité à dix (10) jours ouvrables par année de calendrier pour tous les employés pris ensemble, quel que soit le nombre d'employés à qui un tel congé aura été accordé. L'employé qui voudra ainsi s'absenter devra, dans

tel que prévu à la première étape, l'employé intéressé doit soumettre son grief par écrit, signé par lui-même à son contremaître dans les deux (2) jours ouvrables suivants. Le contremaître doit rendre sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

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

3e étape

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

Un représentant d'affaires du syndicat et un membre du comité d'atelier pourront participer aux discussions à cette troisième étape.

7.04 Si un grief n'est pas réglé après avoir passé les étapes mentionnées à l'article 7.03 ci-avant, le syndicat doit soumettre ce grief à l'arbitrage en faisant parvenir un avis à la compagnie à cet effet dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la décision rendue à la troisième étape.

7.05 L'arbitre devra être choisi conjointement dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis envoyé en vertu de l'article 7.04 ci-avant. Si les parties ne peuvent pas s'entendre sur le choix d'un arbitre, le ministre du travail de la province de Québec en nommera un d'office.

7.06 Les délais prévus dans cet article 7 sont de rigueur et ne peuvent pas être prolongés sans

le consentement écrit des parties; si le grief n'est pas soumis dans les délais y prévus, il sera considéré comme abandonné. Si les représentants de la compagnie ne donnent pas leur réponse dans les délais y prévus, le grief devra être soumis à l'étape suivante.

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

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

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

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

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

ARTICLE 8 CONGEDIEMENT

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

8.02 S'il est décidé ou convenu à une étape quelconque de la procédure de griefs ou à l'arbitrage qu'un employé a été congédié de façon injuste, la compagnie le réintégrera à son emploi sans

perte d'ancienneté et l'indemniser pour tous ses gains perdus; toutefois, la sentence arbitrale n'aura aucun effet rétroactif à une date plus reculée que quatre (4) semaines avant la présentation du grief à l'arbitre.

8.03 La compagnie avisera le syndicat par écrit de tout congédiement en vertu de cet article.

8.04 L'employeur peut congédier tout employé pour juste cause, notamment, sans limiter la généralité de ce qui précède, pour:

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

ARTICLE 9 ANCIENNETE

9.01 La durée de la période de probation variera selon les classifications de tâche contenues à la Cédule I. Les employés occupant un poste classifié dans les grades qui suivent auront les

périodes suivantes de probation y correspondant:

Grade I et II: trente (30) jours ouvrables.

Grade III à IX: quarante (40) jours ouvrables.

Grade X à XIV: soixante (60) jours ouvrables.

Grade XV à XXI: quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

Les périodes de probation stipulées ci-dessus pourront être prolongées pour un autre trente (30) jours ouvrables par l'employeur si ladite extension est approuvée par le syndicat.

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

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

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

- a) s'il démissionne;
- b) s'il est congédié pour juste cause;
- c) s'il est mis-à-pied pour plus de neuf (9) mois consécutifs; si l'employé a moins de neuf (9) mois d'ancienneté, il cessera d'être à l'emploi de la compagnie et il perdra son ancienneté dès qu'il aura été mis-à-pied pour une période égale à la durée de son service antérieur avec la compagnie;
- d) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour plus de neuf (9) mois. Toute-

fois, ce délai peut être prolongé après entente mutuelle entre les parties;

e) s'il s'absente sans permission ou excuse valable pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs; ce qui constitue une excuse valable sera déterminée à la discrétion de la compagnie, sujet toutefois, au droit de l'employé de loger un grief; rien dans la présente clause ne doit être interprété comme donnant à un employé le droit de s'absenter sans permission ou sans excuse raisonnable;

f) à la suite d'une mise-à-pied, s'il est rappelé au travail et qu'il ne communique pas avec la compagnie dans les quatre (4) jours ouvrables suivant l'envoi d'un avis par courrier recommandé à sa dernière adresse connue; l'employé doit aviser la compagnie par écrit de tout changement d'adresse.

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

ARTICLE 10 TACHES VACANTES

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

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

10.03 Si aucun candidat ne fait application pendant la période d'affichage ou si aucun candidat ne peut satisfaire aux exigences du poste, il peut être comblé à la discrétion de la compagnie.

10.04 La compagnie ne sera obligée d'afficher que le premier poste devenu vacant ou nouvellement créé dans tous les cas nonobstant le nombre de vacances secondaires créées par l'application de la présente clause.

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

10.06 Le candidat qui aura mérité une tâche vacante selon les termes de l'article 10 ne sera confirmé dans cette nouvelle tâche qu'après une période d'essai. La durée de ladite période d'essai variera selon la classification de la nouvelle tâche tel qu'il suit:

Grade I et II: trente (30) jours;

Grade III à IX: quarante (40) jours;

Grade X à XV: soixante (60) jours;

Grade XVI à XXI: quatre-vingt-dix (90) jours.

Pour un nouvel employé, ladite période consistera en jours ouvrables. Pour un employé qui est déjà avec la compagnie, ladite période d'essai consistera en jours de calendrier. Dans tous les cas, ladite période pourra être prolongée par l'employeur pour une période additionnelle de trente (30) jours ouvrables ou de calendrier, selon le cas, si ladite extension est approuvée par le syndicat.

Dans le cas où un employé et/ou l'employeur n'est pas satisfait avant l'expiration ou à l'expiration de la période d'essai stipulée, l'employé aura le droit de retourner ou l'employeur aura le droit d'ordonner à l'employé de retourner à sa tâche précédente au même taux que celui précédemment reçu.

Si un employé a une connaissance ou ex-

périence antérieure de la tâche telle que l'employeur est d'opinion, à sa seule discrétion, que l'employé peut assumer pleine responsabilité pour elle dans moins de temps que stipulé par la période d'essai mentionné ci-dessus, l'employeur paiera l'employé le plein taux pour cette tâche avant l'expiration de la période d'essai.

ARTICLE 11 MISE-A-PIED ET RAPPEL

11.01 Dans le cas de mise-à-pied de cinq (5) jours consécutifs ou moins, l'employeur devra considérer effectuer la mise-à-pied d'employés, par classification d'emploi et par rang inverse d'ancienneté. Toutefois, si cette méthode s'avère impraticable, les employés pourront être mis-à-pied hors de leur rang d'ancienneté. Cette méthode ne pourra être utilisée qu'une fois par année de calendrier pour chaque département, et les employés qui ont le plus d'ancienneté pourront déloger les employés avec le moins d'ancienneté dans tout travail pour lequel ils avaient antérieurement été classifiés. Pour une semaine donnée, la clause «une fois par année de calendrier pour chaque département» stipulée ci-dessus ne sera pas applicable à un employé qui a déjà travaillé un nombre d'heures équivalent à la semaine régulière de travail.

11.02 Au cas où il devient nécessaire de réduire, pendant plus de cinq (5) jours consécutifs, le nombre d'employés d'une classification donnée, l'employé avec le moins d'ancienneté dans l'atelier pour cette classification, selon la plus récente liste d'ancienneté, sera susceptible d'une mise-à-pied. L'employé susceptible d'une mise-à-pied pourra déloger un employé avec moins d'ancienneté dans tout travail pour lequel il avait antérieurement été classifié.

11.03 Les employés mis-à-pied seront rappelés au travail par rang inverse de mise-à-pied, pourvu qu'ils aient été classifiés antérieurement pour exécuter le travail disponible.

11.04 A la suite d'un rappel général, les em-

ployés seront assignés à leur occupation antérieure si celle-ci est disponible.

ARTICLE 12 TRANSFERTS

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

 b) Lorsque le taux de salaire fixé pour le travail qu'ils exécutent temporairement est plus élevé, les employés seront payés au taux de cette nouvelle classification si la durée du transfert temporaire excède quatre (4) heures.

ARTICLE 13 PAIE DE PRESENCE

13.01 Un employé qui se présente au travail lors d'une journée où il est cédulé à travailler sans avoir été avisé la veille ou auparavant qu'il n'y a pas de travail pour lui, sera rémunéré pour au moins quatre (4) heures de travail, à moins que ce manque de travail ne résulte d'une panne de machinerie ou d'une cause en dehors du contrôle de la compagnie.

13.02 Dans les cas de panne de machinerie ou de cause en dehors du contrôle de la compagnie tel que manque d'électricité, feu, orage électrique, inondation, tempête, explosion ou comme résultat d'un différend de travail, la compagnie s'efforcera d'aviser les employés avant le début de leur quart. Dans tous les cas où ce sera possible, les employés seront affectés, tel que requis par la compagnie, à faire quatre (4) heures de travail disponible.

13.03 La compagnie ne sera pas tenue de payer les quatre (4) heures de travail prévues par cet article si l'employé n'accepte pas d'effectuer le travail alternatif disponible.

13.04 Si un employé omet de communiquer sa nouvelle adresse ou son nouveau numéro de téléphone

au chef de bureau, la compagnie est alors déchargée de toute obligation de payer cet employé du fait qu'il s'est présenté à son poste alors qu'il n'y avait pas de travail pour lui.

ARTICLE 14 REMUNERATION EN CAS DE DECES
DANS LA FAMILLE

14.01 Dans le cas du décès d'un membre de la famille immédiate d'un employé, l'employeur accordera trois (3) jours de permis d'absence avec paie au taux régulier. La famille immédiate comprendra: mère, père, belle-mère, beau-père, soeur, frère, époux, épouse, enfants, époux et épouse d'union libre. L'employeur accordera un (1) jour de permis d'absence avec paie au taux régulier pour assister aux funérailles de grand-parents, de grand-parents par alliance, de beau-frère et de belle-soeur.

14.02 Les dispositions de l'article 14 ne seront applicables qu'aux employés ayant complété leur période de probation.

ARTICLE 15 SECURITE ET SANTE

15.01 Le syndicat, les employés et la compagnie s'engagent à maintenir l'usine dans un état propre, salubre et sécuritaire.

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

ARTICLE 16 DEVOIR DE JURE

16.01 Lorsqu'un employé est appelé à servir et sert comme juré ou candidat juré, l'employeur l'indemniserà de la différence entre son indemnité de juré et son taux horaire régulier pour les périodes pendant lesquelles il agit comme juré qui coïncident avec sa journée normale de travail.

ARTICLE 17 GREVES ET LOCKOUTS

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

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

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

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

18.01 a) La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures et consistera en cinq (5) jours ouvrables réguliers de huit (8) heures continues par jour, soit, du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion d'une période de repas non payée d'une demi-heure. Toutefois, si un employé choisit de travailler et travaille durant sa période de repas, après avoir obtenu l'approbation de l'employeur, il sera payé pour la période pendant laquelle il a travaillé.

L'employeur déterminera les quarts réguliers des heures ouvrables de l'atelier, département par département, de temps à autre en donnant un avis raisonnable au syndicat et aux employés affectés.

L'employeur aura en tout temps le droit d'ajouter des quarts de travail additionnels, et si nécessaire prévoir une semaine de travail de sept (7) jours. Pour ce faire, un système de rotation sera implanté d'une manière juste et raisonnable et l'employé sera obligé de s'y conformer.

b) Les heures de travail mentionnées dans le présent article ne doivent pas être interprétées comme une garantie de travail mais doivent seulement servir pour le calcul du temps supplémentaire.

Quoique les deux parties conviennent que le temps supplémentaire n'est pas souhaitable, il est reconnu qu'un montant raisonnable de temps supplémentaire est nécessaire à l'opération efficace de l'entreprise de l'employeur. Si le temps supplémentaire est nécessaire, les employés devront coopérer avec l'employeur et les taux de temps supplémentaires seront payés.

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

18.02 Un employé qui ne peut pas se présenter à son travail à l'heure prévue pour le début de son quart doit aviser son contremaître au moins une (1) heure avant le début de son quart.

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

18.04 Lors du changement de quart, l'employé qui est remplacé doit demeurer à son poste jusqu'à ce que son remplaçant arrive pour une période d'une (1) heure au-delà du temps d'arrêt normal de son quart.

ARTICLE 19 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

19.01 a) Tout travail supplémentaire exécuté après une journée régulière de travail sera rémunéré au taux de temps et demi du taux horaire régulier de l'employé.

b) Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré au taux de temps et demi du taux horaire régulier de l'employé.

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

d) Pour les opérateurs sur le cycle sur le cycle d'une semaine de travail de sept (7) jours:

Quand le quart régulier est travaillé les samedi et dimanche, ces heures seront rémunérées au taux de temps et demi (1½).

e) Un employé appelé au travail après qu'il a quitté les lieux de la compagnie après ses heures de travail aura la garantie et sera payé un minimum de quatre (4) heures à son taux horaire régulier.

f) Procédures de temps supplémentaire:

1) Temps supplémentaire - équipe de travail sortante à équipe de travail entrante.

2) Par ancienneté dans le département, pourvu qu'ils puissent exécuter le travail.

ARTICLE 20 PERIODES DE REPOS

20.01 Les employés auront deux (2) périodes payées de repos par jour de dix (10) minutes chacune. Si un employé opte pour et travaille durant lesdites périodes de repos, après avoir obtenu l'approbation de l'employeur, il sera payé pour l'équivalent d'un quinze (15) minutes additionnelles par période à taux régulier.

ARTICLE 21 JOURS DE CONGES FERIES ET RELIGIEUX

21.01 Les employés pourront s'abstenir de travailler, sans rémunération, les jours de congés religieux approuvés par l'employeur, lesquels doivent être spécifiés d'avance en notifiant le surveillant.

21.02 Les congés suivants seront accordés à tous les employés d'atelier sur la liste de paie qui sont membres du syndicat à leur taux régulier de salaire même si aucun travail n'est exécuté, mais il est entendu que pour être éligible pour une telle paie de congé, l'employé doit avoir aussi travaillé son plein quart des jours ouvrables cédulé régulièrement précédant et suivant immédiatement ledit congé:

le 31 décembre
le jour de l'An
le jour de l'Héritage National*
le Vendredi Saint
la Fête de la Reine
la Saint-Jean-Baptiste
la Fête de la Confédération
la Fête du Travail
l'Action de Grâces
le 24 décembre
le jour de Noël
le 26 décembre

* Pour toute année, le jour de l'Héritage National sera observé le 2 janvier de l'année suivante, ou à toute date acceptée de part et d'autre d'année en année, jusqu'à ce que le jour National de l'Héritage soit déclaré un congé statutaire par soit le gouvernement fédéral ou provincial, et dans ce dernier cas, il sera observé à la date déclarée par ledit gouvernement.

La paie de congé sera l'équivalent de la paie à taux horaire régulier reçue par un employé pour sa cédule quotidienne de travail normale, soit huit (8) heures.

21.03 Lorsqu'un desdits congés tombe un samedi ou un dimanche, la journée ouvrable précédant ou suivant le congé sera observée comme journée de congé payé, ou lors de toute autre journée acceptée mutuellement par les parties.

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

a) absence due à une mise-à-pied qui a eu lieu dans les deux (2) semaines précédant la date dudit congé statutaire; il sera alors payé pour ledit congé si et lorsqu'il reviendra au travail;

b) absence due à une maladie qui rend

l'employé incapable de travailler, tel que certifié par un certificat médical, pendant les sept (7) jours précédant la date dudit congé statutaire.

21.05 Tout travail exécuté les jours de fêtes ci-haut mentionnés sera rémunéré au taux de temps et demi du taux horaire régulier de l'employé; il est convenu que l'employé recevra son indemnité de fêtes s'il est éligible.

ARTICLE 22 VACANCES PAYEES

22.01 La période de vacances chaque année sera dans les mois de juin à novembre inclusivement. La date exacte des vacances de chaque employé sera déterminée par l'employeur. La préférence pour ces dates sera accordée aux employés sur la base d'ancienneté d'emploi.

22.02 Toutefois, la période de vacances mentionnée précédemment ne sera pas applicable si l'employeur décide, pour fins de vacances, de fermer l'atelier pour une période de vacances générales durant une période déterminée en juin, juillet ou août. Les employés devront être avisés de la fermeture de l'atelier pour la période de vacances au moins trente (30) jours avant ladite date. Si un employé a droit à des vacances additionnelles au-delà de la période de vacances générales, lesdites vacances seront prises dans la même période de vacances que celle prévue à l'article 22.01 et selon les mêmes termes et conditions.

22.03 Les vacances payées seront accordées à tous les employés assujettis à la présente convention qui sont sur la liste de paie active de l'employeur le 1er juin de chaque année durant le terme de la convention sur la base suivante:

a) Tous les employés qui ont été au service de l'employeur pour une période de quatorze (14) ans ou plus avant le 1er juin de l'année courante, auront droit et recevront quatre (4) semaines de vacances payées à leur taux de salaire individuel, ou huit pourcent (8%) de leurs gains bruts, ce qui sera le plus élevé au 1er juin de l'année courante.

b) Tous les employés qui ont été au service de l'employeur pour une période de cinq (5) ans ou plus avant le 1er juin de l'année courante, auront droit et recevront trois (3) semaines de vacances payées à leur taux de salaire individuel, ou six pourcent (6%) de leurs gains bruts, selon ce qui est le plus élevé au 1er juin de l'année courante.

c) Tous les employés qui ont été au service de l'employeur pour une période d'un (1) an et moins de cinq (5) ans avant le 1er juin de l'année courante, auront droit et recevront deux (2) semaines de vacances payées à leur taux de salaire individuel, ou quatre pourcent (4%) de leurs gains bruts, selon ce qui est le plus élevé au 1er juin de l'année courante.

d) L'employé qui a été au service de l'employeur moins d'un (1) an au 1er juin de l'année courante, aura droit à une indemnité égale à quatre pourcent (4%) de ses gains bruts à compter de sa date d'embauchage jusqu'au 1er juin.

e) L'expression «gains bruts» employée aux sous-paragraphes a), b), c) et d) signifiera: salaires, incluant la prime d'équipe, les paiements pour temps supplémentaire, les paiements pour ajustements au coût de la vie lorsque applicables et paie de vacances payée antérieurement.

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

Pour la période travaillée depuis la dernière date de la référence de vacances du 1er juin jusqu'à la fin d'un emploi, la paie de vacances sera:

a) Pour toute partie de cette période qui est moins de cinq (5) ans d'emploi, la paie de vacances sera de quatre pourcent (4%).

b) Pour toute partie de cette période qui est de cinq (5) ans ou plus d'emploi, la paie

de vacances sera de six pourcent (6%).

c) Pour toute partie de cette période qui est de quatorze (14) ans ou plus d'emploi, la paie de vacances sera de huit pourcent (8%).

22.05 Dans tous les cas mentionnés ci-haut, tout employé qui ne travaille pas quarante (40) semaines régulières pendant la période de référence de douze (12) mois, recevra une paie de vacances prorata au temps travaillé, tel que spécifié au paragraphe 22.04, sous-paragraphes a), b) et c).

ARTICLE 23 PRIME D'EQUIPE

23.01 Les employés assignés à la deuxième équipe recevront une prime de vingt-deux sous (0.22) l'heure.

23.02 Les employés assignés à la troisième équipe recevront une prime de trente sous (0.30) l'heure.

ARTICLE 24 AUGMENTATION DE SALAIRE

24.01 Une augmentation générale de salaire de sept pourcent (7%) pour tous les employés sera accordée en plus du taux horaire individuel en date du 8 janvier 1983 et sera en vigueur et rétroactive à compter du 9 janvier 1983.

24.02 Une augmentation générale de salaire de sept pourcent (7%) pour tous les employés sera accordée en plus du taux horaire individuel en date du 8 janvier 1984 et sera en vigueur à compter du 9 janvier 1984.

24.03 En calculant le pourcentage, les augmentations de une demi ($\frac{1}{2}$) cent et plus seront calculées à la cent subséquente. Les augmentations de moins d'une demi ($\frac{1}{2}$) cent seront calculées à la cent précédente.

ARTICLE 25 CEDULE DE SALAIRE - REFERENCE

25.01 Les taux de salaire des emplois des différentes classifications et les taux de départ sont prévus à la Cédule I qui fait partie de la présente convention.

Les augmentations générales de salaire prévues à l'article précédent s'appliqueront auxdits taux.

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

ARTICLE 26 PROTECTION ET AJUSTEMENT
DU COUT DE LA VIE

26.01 Si l'Indice des Prix à la Consommation, Canada (année de base 1971=100) augmente de plus de neuf pourcent (9%) durant l'année 1983, tel que publié par Statistiques Canada, la compagnie accordera un pourcent (1%) d'augmentation pour chaque augmentation complète de un pourcent (1%) de plus de neuf pourcent (9%) et sera payable au début de la seconde année de cette convention.

Toutefois, ladite augmentation de salaire pour coût de la vie sera limitée à deux pourcent (2%) quelque soit l'augmentation des prix dans l'Index des Prix à la Consommation.

Si l'augmentation de salaire pour coût de la vie doit avoir lieu, elle sera payable à compter du 9 janvier 1984 et payée avec les salaires réguliers.

La période de base pour le calcul sera celle de décembre 1982 qui est 271.1 jusqu'à et incluant décembre 1983.

ARTICLE 27 BENEFICES MARGINAUX

27.01 Tous les employés éligibles feront partie du plan d'assurance-groupe présentement administré pour l'employeur par sa compagnie-mère, Morbern Inc.. L'adhésion de chaque employé aura lieu après qu'il aura complété la période de probation mentionnée à l'article 9.01 s'il est employé d'une façon permanente par la suite.

27.02 Les bénéfices prévus par ledit plan d'assurance-groupe sont décrits dans le pamphlet émis par l'assureur dont une copie a été remise au syndicat. Entre autres, le plan prévoit les bénéfices suivants: assurance-vie, mort accidentelle, incapacité à court terme, plan pour médicaments et incapacité à long terme.

27.03 Les primes payables pour le plan d'assurance-groupe seront partagées par l'employeur et les employés de la façon suivante:

a) Pour tous bénéfices, sauf l'incapacité à long terme, l'employeur paiera 75% des primes et les employés 25%.

b) Les employés devront payer 100% des primes dues pour l'assurance-incapacité à long terme.

27.04 Tous les employés éligibles doivent adhérer au plan d'assurance-groupe. Le plan continuera d'être administré par Morbern Inc., qui aura l'autorité d'y faire tout changement qu'elle estimera approprié en autant que les bénéfices actuels continuent d'être prévus à des coûts comparables.

ARTICLE 28 IMPRESSION DE LA
CONVENTION COLLECTIVE

28.01 L'employeur et le syndicat consentent à défrayer à part égale le coût d'impression de cette convention et les conventions futures. Ces exemplaires imprimés de convention collective de travail seront à la disposition de tous les employés assujettis à cette convention.

ARTICLE 29 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

29.01 La présente convention sera pour une durée de deux (2) ans commençant le 9 janvier 1983 et se terminant le 8 janvier 1985.

ARTICLE 30 RENOUVELLEMENT DE LA
CONVENTION COLLECTIVE

30.01 Les parties s'engagent à se réunir qua-

tre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention pour discuter de la continuation de cette dite convention pour une période ultérieure selon les termes et conditions qu'elles pourront déterminer par négociations.

ARTICLE 31 INTERPRETATION

31.01 Pour les fins d'interprétation de la présente convention, l'usage d'un nom ou pronom dans la forme masculine inclura la forme féminine lorsque requis par le contexte.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES, PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES, ONT SIGNE CETTE CONVENTION A MONTREAL, PROVINCE DE QUEBEC, CE 21^{ème} JOUR DE JUIN 1983.

INTERNATIONAL KNITTING MILLS

UNION DES OUVRIERS DU SAC A
MAIN, LOCAL 9 de l'UNION IN-
TERNATIONALE DES OUVRIERS DU
CUIR, PLASTIQUE ET NOUVEAUTES
CTC-FAT-COI

D. P. White
John J. Miller

J. L. Murphy
Regina M. Te
Blanche
Murphy

CE DULE 1

<u>GRADE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX</u> <u>en vigueur</u> <u>le 9 janv./83</u>	<u>TAUX</u> <u>en vigueur</u> <u>le 9 janv./84</u>
		\$	\$
	période de probation et d'essai	5.04	5.39
I	journalier	5.22	5.59
II	emballeur	5.39	5.77
	aide à l'entretien	5.39	5.77
III	préposé à la réglementation de la chaleur	5.55	5.94
	inspecteur	5.55	5.94
IV		5.71	6.11
V	aide-expéditeur	5.87	6.28
	inspecteur-aiguilleur	5.87	6.28
	tricoteur III	5.87	6.28
	encadreur	5.87	6.28
VI		6.05	6.47
VII	inspecteur à la livraison	6.22	6.66
	assistant-teinturier	6.22	6.66
	tricoteur-ourdisseur III	6.22	6.66
VIII		6.37	6.82

<u>GRADE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX</u> en vigueur le 9 janv./83	<u>TAUX</u> en vigueur le 9 janv./84
		\$	\$
IX		6.54	7.00
X		6.70	7.17
XI	tricoteur II	6.87	7.35
	fendeur	6.87	7.35
	expéditeur-tricotage	6.87	7.35
XII		7.02	7.51
XIII	tricoteur-ourdisseur II	7.19	7.69
XIV		7.35	7.87
XV		7.52	8.05
XVI	tricoteur I	7.67	8.21
XVII		7.84	8.39
XVIII		8.00	8.56
XIX		8.17	8.74
XX		8.32	8.90
XXI	tricoteur-ourdisseur I	8.50	9.10

**COLLECTIVE
AGREEMENT**

BETWEEN

INTERNATIONAL KNITTING MILLS

AND

**POCKETBOOK WORKERS' UNION
LOCAL 9 of the INTERNATIONAL
LEATHER GOODS, PLASTICS AND
NOVELTY WORKERS' UNION, CLC-AFL-CIO**

January 9, 1983 to January 8, 1985

INDEX

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	SCOPE AND RECOGNITION OF THE UNION.....	2
2	OBSERVANCE OF THE AGREEMENT.....	2
3	MANAGEMENT'S RIGHTS.....	2
4	UNION DUES AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT.....	3
5	DISCRIMINATION.....	3
6	UNION REPRESENTATIVES.....	3
7	GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURES.....	5
8	DISCHARGE.....	7
9	SENIORITY.....	8
10	JOB VACANCIES.....	10
11	LAY-OFF AND RECALL.....	11
12	TRANSFERS.....	12
13	REPORTING-IN PAY.....	13
14	BEREAVEMENT PAY.....	13
15	SAFETY AND HEALTH.....	14
16	JURY DUTY.....	14
17	STRIKES AND LOCKOUTS.....	14
18	HOURS OF WORK.....	14
19	OVERTIME.....	16
20	REST PERIODS.....	16
21	LEGAL AND RELIGIOUS HOLIDAYS.....	16
22	VACATION WITH PAY.....	18
23	SHIFT PREMIUM.....	20
24	WAGE INCREASE.....	20
25	WAGE SCHEDULE - REFERENCE.....	21
26	COST OF LIVING PROTECTION AND ADJUSTMENT.....	21
27	FRINGE BENEFITS.....	21
28	PRINTING OF LABOUR AGREEMENT.....	22
29	DURATION OF LABOUR AGREEMENT.....	22
30	RENEWAL OF AGREEMENT.....	22
31	INTERPRETATION.....	23
	SCHEDULE 1	

MEMORANDUM OF AGREEMENT ENTERED INTO AT MONTREAL,
CANADA ON THIS 21st DAY OF JUNE 1983

BY AND BETWEEN: INTERNATIONAL KNITTING MILLS,
a body politic and corporate,
duly incorporated according to
law and having its head office
in the city and district of
Montreal, hereinafter referred
to as the «EMPLOYER»

AND: THE POCKETBOOK WORKERS' UNION,
LOCAL 9 of the INTERNATIONAL
LEATHER GOODS, PLASTICS AND
NOVELTY WORKERS' UNION, affi-
liated with A.F.L. - C.I.O. and
the Canadian Labour Congress,
hereinafter referred to as
«THE UNION AND THE EMPLOYEES».

R E C I T A L S

WHEREAS, it is the intent and purpose of
the parties hereto that this agreement will promote
and improve industrial and economic relations be-
tween the employer and the union and employees; and

WHEREAS, it is mutually recognized that
the employer must maintain a strong market position
by the use of modern methods and equipment designed
to improve quality and reduce cost; and

WHEREAS, it is mutually agreed that to
accomplish this purpose, the Union and the employ-
ees accept the principle of continual improvement
in quality and employee productivity and the em-
ployer accepts the principle of providing favoura-
ble working conditions.

NOW THIS AGREEMENT WITNESSETH:

THAT the employer, the union and the em-
ployees do hereby each in consideration of the
other entering into this agreement covenant and
agree with each other as follows:

ARTICLE 1 SCOPE AND RECOGNITION OF
THE UNION

1.01 The company recognizes the union as the sole bargaining agent for all the employees of the company, as defined and in accordance with the certification rendered on November 6, 1980.

ARTICLE 2 OBSERVANCE OF THE AGREEMENT

2.01 The union and the employer each agree that they will perform in good faith the terms and provisions of this agreement and exercise all disciplinary powers which respectively they may possess, to secure or enforce due performance of this agreement.

ARTICLE 3 MANAGEMENT'S RIGHTS

3.01 The union recognizes that it is the function of the company to administer and manage its business and its employees, and without restricting the generality of the foregoing, to hire, classify, promote, demote, transfer and lay off employees, to reprimand, suspend and discharge employees, to maintain order and discipline, to establish, modify and apply plant rules and regulations, to schedule and assign work to the employees, to establish shifts and hours of work, to increase or decrease temporarily or permanently the number of employees and to determine the kind of machine and tools which are to be used.

3.02 In the exercise of its rights, the company will conform to the provisions of this agreement, but it is understood that its rights shall in no way be limited by the present agreement except as specifically provided. In case of violation, the union will have the right to submit a grievance.

3.03 All matters concerning the administration and the operation of the employer's business not specifically dealt with herein shall be reserved to the management and be its sole responsibility.

ARTICLE 4 UNION DUES AND CONDITIONS
OF EMPLOYMENT

4.01 All employees must as a condition of maintaining their employment become and remain members of the union as soon as their probationary period has been completed as provided for in article 9.

 During the probationary period of an employee, his services may be terminated by the employer without the employee having any rights to lodge a grievance or to have recourse to arbitration. The provisions of article 4.03 shall not be applicable to such an employee until after he has completed his probationary period, at which time, his union membership will be retroactive to thirty (30) days from the first day of the most recent starting date of his employment.

4.02 Except as provided hereinabove, an employee on probation shall not be governed by this agreement.

4.03 For the duration of the present agreement, the employer undertakes to deduct each week from the wages of all his employees who are covered by this agreement an amount of union dues and assessments according to the scale to be provided by the union and to transmit the amount so deducted to the union at the end of each month.

 The union undertakes to notify in writing the employer of any change in the rate of the union dues at least one (1) month in advance.

ARTICLE 5 DISCRIMINATION

5.01 The union and the employer agree that they shall not discriminate one against the other, or against any employee, by reason of sex, race, color, creed or national origin.

ARTICLE 6 UNION REPRESENTATIVES

6.01 The shop committee shall be composed of

three (3) employees one of whom shall be the president, one the vice-president and the last one recording secretary of the said committee.

6.02 As little time as possible will be used by the members of this committee in servicing grievances during working hours. Grievances shall as much as possible be settled after working hours.

6.03 A maximum of two (2) union business agents will have access to the plant during working hours strictly for legitimate union business. The agents shall give the general manager of the plant prior notice and have received his consent to such access, which consent shall not be unreasonably withheld. Their presence on the premises will in no way interrupt the work of the employees.

6.04 The union will supply the company in writing with the names of the members of the shop committee and its business agents and will advise it in writing of any subsequent changes.

6.05 Neither the employees, the union or its representatives will engage in any union activity on the company's premises except in the cases expressly provided for in this agreement.

6.06 a) The company agrees to grant a leave of absence without pay to employees named by the union to attend union congresses or conferences.

b) However, the company will in no case be obliged to grant such leave of absence without pay to more than one (1) employee at a time and the total amount of leaves of absence without pay will be limited to ten (10) working days per calendar year for all employees together, whatever the number of employees granted such leave of absence. An employee who wishes to take advantage of such leave of absence must, in each case, notify the company in writing at least two (2) weeks before the date of the proposed leave.

6.07 At the written request of the union made to the company at least thirty (30) days in advan-

ce, the company will, unless there is a serious reason for not doing so, grant to a maximum of one (1) employee at a time, a leave of absence without pay where such employee has been elected or chosen by the union to be a full time union representative. Such leave of absence will be limited to six (6) months duration but may be renewed by the company.

6.08. Employees who benefit from the leaves of absence mentioned in this article will maintain their seniority during such leaves.

ARTICLE 7 GRIEVANCE AND ARBITRATION
PROCEDURES

7.01 The purpose of this article is to establish a procedure for the settlement of grievances. The two parties undertake to use the provisions of this article as the sole means of settling all grievances which may arise during the course of the present collective agreement.

7.02 A «grievance» means any dispute respecting the interpretation, the application or the alleged violation of this collective agreement.

7.03 The following shall constitute the procedure to be followed to settle a grievance:

1st step

The employee concerned will report his grievance verbally to his foreman and attempt to resolve same informally within the next two (2) working days from the event which gave rise to the grievance.

2nd step

If the grievance is not settled verbally, as provided in the first step, the employee concerned must submit his grievance in writing, signed by him, to his foreman within the next two (2) working days. Then the foreman shall render his decision in writing within the following two (2)

working days.

The grievance shall be drafted in the French or English language at the option of the employee concerned and must contain a general statement of the nature of the grievance and include a reference to the provisions of the collective agreement which have allegedly been violated by the company.

3rd step

If the grievance is not settled at the 2nd step, the employee concerned must submit the grievance in writing to the general manager or his representative within the two (2) working days which follow the written decision rendered at the 2nd step. The general manager or his representative shall render his decision in writing within the five (5) following working days.

A union business agent and one of the members of the shop committee may participate in the discussions at this 3rd step.

7.04 If the grievance has not been settled after it has been through the steps mentioned in article 7.03 above, the union shall submit the grievance to arbitration by sending a notice to the company to that effect within a delay of five (5) working days following the decision rendered at the 3rd step.

7.05 A sole arbitrator will be chosen jointly within the ten (10) working days following the notice sent pursuant to article 7.04 above. Failing agreement on the choice of an arbitrator, the Minister of Labour of the Province of Quebec will select one ex-officio.

7.06 The delays set out in the article 7 are compulsory and cannot be prolonged without the written consent of the parties. If the grievance has not been submitted within the delays provided for in this article, it will be deemed to have been dropped. If the representatives of the company do

not give their answer within the delays provided for in this article, the grievance will be deemed to have been submitted at the next step.

7.07 No arbitrator shall have the right to amend, modify or alter the collective agreement or to render a decision which is contrary to any of the provisions of this agreement or to add anything whatsoever thereto.

7.08 The decision of the arbitrator shall be final and shall bind the company and the union and all of the employees.

7.09 The company and the union will each pay half of the fees and expenses of the arbitrator.

7.10 The grievance and arbitration procedure set out in this article 7 will apply to grievances taken by the company. In addition, the union will have the right to submit a grievance to contest a violation of its rights under this agreement.

7.11 In no event will the arbitrator's decision be retroactive to a date more than four (4) weeks prior to the submission of the grievance to the arbitrator.

ARTICLE 8. DISCHARGE

8.01 An employee may be discharged for just cause. An employee who believes that he has been unjustly discharged may file a grievance in accordance with article 7 of this agreement. The grievance will start at the 3rd step of the grievance procedure and must be presented within the three (3) working days following the discharge.

8.02 If it is decided or agreed at any stage of the grievance or arbitration procedure that an employee has been unjustly discharged, the company will reintegrate him in his job without any loss of seniority and will indemnify him for all lost earnings; however, the arbitrator award will not be retroactive to a date more than four (4) weeks before the submission of the grievance to the ar-

bitrator.

8.03 The company will notify the union in writing of any discharge carried out in virtue of this article.

8.04 The employer may dismiss an employee for just cause, including, without limiting the generality of the foregoing, the following:

- a) dishonesty;
- b) an employee who shows up for work under the influence of alcohol;
- c) breach of reasonable rules and regulations of the company;
- d) unsanitary habits during working hours;
- e) insubordination or insulting behaviour towards management;
- f) repeated absences without permission;
- g) lateness without valid reason;
- h) lack of care in employee's work;
- i) wilful damage to the company's property;
- j) lack of ability, productivity or capacity to perform the job assigned.

ARTICLE 9 SENIORITY

9.01 The probation period will vary according to the job classifications contained in Schedule 1. Employees filling a job classified in the following grades shall have the following corresponding probationary period:

Grade I and II: thirty (30) working days.

Grade III to IX: forty (40) working days.

Grade X to XIV: sixty (60) working days.

Grade XV to XXI: ninety (90) working days.

The probationary periods provided for hereinabove may be extended for another thirty (30) working days by management if the said extension is approved by the union.

9.02 Seniority shall be based on the length of continuous service with the company; in the case of employees hired the same day, their seniority will be decided on the basis of the alphabetical order of their family names at the time of hiring.

9.03 The company will post a seniority list every six (6) months; a copy thereof will be sent to the union.

9.04 An employee will lose his seniority and will cease to be in the employ of the company:

- a) if he resigns;
- b) if he is discharged for just cause;
- c) if he is laid off for more than nine (9) consecutive months; if the employee has a seniority of less than nine (9) months, he shall then cease to be in the employ of the company and will lose his seniority as soon as he will have been laid off for a period of time equal to the length of his previous employment with the company;
- d) if he is absent because of illness or accident for more than nine (9) months. However, such delay may be prolonged by mutual agreement between the parties;
- e) if he is absent without permission or reasonable excuse for more than three (3) consecutive working days; what constitutes a reasona-

ble excuse shall be left to the discretion of the company subject to the right of the employee to take a grievance; nothing in this clause shall be deemed to give an employee the right to be absent without permission or reasonable excuse;

f) following a lay-off, if recalled and fails to communicate with the company within four (4) working days from the sending of a notice by registered mail to his last known address; the employee shall notify in writing the company of any change in his address.

9.05 An employee promoted to a job outside of the bargaining unit will maintain his seniority inside the bargaining unit for a period of six (6) months following his promotion.

ARTICLE 10 JOB VACANCIES

10.01 All permanent job vacancies and all newly created permanent job classifications will be posted on the plant bulletin board for a period of three (3) working days. Any employee may apply for a permanent position which is posted which carries a wage rate which is higher than that of the position he is now holding.

10.02 If the qualifications and competence of the candidates are relatively equal, the choice to fill such vacancies will be made according to seniority.

10.03 If no candidates apply during the posting period or if amongst those who apply no one is capable of carrying out the requirements of the position in a satisfactory manner, the company may fill the vacancy at its discretion.

10.04 The company will only be required to post the first position which becomes vacant or has been newly created in any instance notwithstanding the number of secondary vacancies created by the application of this section.

10.05 Prior to and during the posting period

and during the period during which it is making its choice, the company may temporarily fill the job vacancy with any employee at its discretion.

10.06 The candidate who is awarded a vacant job in accordance with the provisions of section 10 will only be confirmed in his new job after a trial period. The said trial period will vary according to the classification of said new job as follow:

Grade I and II: thirty (30) days

Grade III to IX: forty (40) days

Grade X to XV: sixty (60) days

Grade XVI to XXI: ninety (90) days.

For a new employee, the said period will consist of working days. For an employee already with the company, the said trial period will consist of calendar days. In any event, the said period may be extended by management for a further period of thirty (30) working or calendar days, as the case may be, if the said extension is approved by the union.

In the event that an employee or the employer is not satisfied before or at the end of the stipulated trial period, the employee shall have the right to return or the employer shall have the right to order the employee to return to his previous job at the same rate received on such job.

Should an employee have prior knowledge or experience of the job such that management is of the opinion, at its sole discretion, that the employee may assume full responsibility for same in less time than the trial period stipulates, the management will pay the full rate for the job prior to the completion of the trial period.

ARTICLE 11 LAY-OFF AND RECALL

11.01 In case of lay-offs of five (5) continuous days or less, the employer will consider lay-off employees in reverse seniority order by job

classifications. However, if this is not practicable, the employer shall have the right to lay-off employees out of their seniority order. This right may be exercised no more frequently than once per calendar year for each department and senior employees will have the right to bump junior employees in jobs in other departments for which they have been previously classified. For a given week, the «once per calendar year for each department» clause contained hereinabove shall not be applicable to an employee who has already worked a number of hours equivalent to the regular work week.

11.02 In the event it becomes necessary to reduce the number of employees on a particular occupation for more than five (5) continuous days, the employee on that occupation with the least plant seniority, according to the most recent seniority list, will be subject to lay-off. The employee subject to lay-off will have the right to replace (bump) an employee with less seniority on any occupation for which he has been previously classified.

11.03 Laid-off employees will be recalled to work in the reverse order from lay-offs, providing the employee was previously classified for the job available.

11.04 Following a general recall, employees will be returned to their prior occupation if same is available.

ARTICLE 12 TRANSFERS

12.01 a) Subject to paragraph b) below, when employees are temporarily assigned by the company to perform work which is different from their normal work, the employees so assigned will be paid at their regular rate.

b) When the wage rate established for the work which they are temporarily performing is higher, the employees will be paid at the rate of the new classification if the duration of the temporary transfer exceeds four (4) hours.

ARTICLE 13 REPORTING-IN PAY

13.01 Employees reporting for work on any regularly scheduled work day, who were not notified on the previous day or prior thereto there would be no work, shall be compensated for at least four (4) hours of work, unless the failure to furnish any work is due to mechanical failures or causes beyond the control of the company.

13.02 In the event of a mechanical failure or cause beyond the control of the company, such as electrical failure, fire, lightning, flood, tempest, explosion or as the result of a labour dispute, every effort shall be expended to notify employees before the start of their shift. Wherever possible, four (4) hours of alternative work, as directed by the company, will be made available.

13.03 Failure on the part of an employee to accept available alternative work shall negate any obligation on the part of the company for payment under this article.

13.04 Failure to advise the company office of a change in his address or telephone number relieves the company of any obligation to pay an employee for reporting to work when no work is available on his regular job.

ARTICLE 14 BEREAVEMENT PAY

14.01 In the case of a death in the immediate family of an employee, the employer shall grant three (3) days leave of absence with regular pay. Immediate family shall be deemed to mean: mother, father, mother-in-law, father-in-law, sister, brother, husband, wife, children, common-law husband and wife. The employer will also grant one (1) day leave of absence with regular pay to attend the funeral of grand-parents or grand-parents-in-law, brother-in-law and sister-in-law.

14.02 The provisions of article 14 will only apply to those employees who have completed their probationary period.

ARTICLE 15 SAFETY AND HEALTH

15.01 The union, the employees and the company agree to keep the plant in a clean, sanitary and safe condition.

15.02 The company and the union agree to establish a safety committee composed of three (3) members named by the union and three (3) members named by the company. The purpose of such committee shall be to promote and ensure safety in the plant.

ARTICLE 16 JURY DUTY

16.01 When an employee is called and serves as a juror or prospective juror, the employer will make up the difference between his jury pay and the employee's regular hourly earnings for such periods of jury duty as fall within the normal work day.

ARTICLE 17 STRIKES AND LOCKOUTS

17.01 There shall be no lockout by the company and no strike, stoppage or interruption of work, slow-down or any other interference with work by the union or any employee or employees during the term of this agreement.

17.02 Any employee who participates in a strike, stoppage or interruption of work or slow-down during the term of this agreement is subject to immediate dismissal.

17.03 Notwithstanding any dispute between the parties either before or after the termination of the term of this agreement, the union and the employees agree to allow any employee not included in the bargaining unit to perform his respective work without any interference on their part.

ARTICLE 18 HOURS OF WORK

18.01 a) The regular work week will be forty (40) hours per week and the normal work schedule will consist of five (5) regular working days of eight (8) continuous hours per day, that is, Monday

to Friday inclusive (exclusive of an interval of one-half hour unpaid lunch period). However, if an employee elects to and works during his lunch period, after having obtained management's approval, he shall be paid for the time worked.

The employer shall determine the normal shift working hours of the plant department by department from time to time with due and reasonable notice to the union and the affected employees.

The employer shall at all times have the right to install additional shifts of work, and if necessary to arrange for a full seven (7) days work week. For such purpose, a system of rotation shall be set up in a fair manner and the employee shall be obliged to conform with same.

b) The hours of work mentioned in this article must not be interpreted as a guarantee of work but must only serve for calculating overtime.

While it is agreed by both parties that overtime is not desirable, it is recognized that a reasonable amount of overtime is necessary for the efficient operation of the employer's business. If overtime is necessary, employees will cooperate with the employer and the overtime rates will be paid.

c) It is agreed that an employee will be paid for all waiting time during the daily working hours.

18.02 An employee who cannot report to work at the time scheduled for the beginning of his shift must notify his foreman at least one hour before the beginning of his shift.

18.03 An employee who is late for work as scheduled for more than one hour can only commence work with the consent of his foreman.

18.04 On shift change over the employee being relieved must remain at his position until his reliever arrives for up to a period of one hour

beyond the normal finishing time of his shift.

ARTICLE 19 OVERTIME

19.01 a) All overtime work after a regular work day will be paid at the rate of time and one-half the regular hourly rate of the employee.

b) All hours worked on Saturday will be paid at the rate of time and one-half the regular hourly rate of the employee.

c) All hours worked on Sunday will be paid at the rate of double time the regular hourly rate of the employee.

d) For operators working on a four shift cycle:

Where normal shifts are worked on Saturdays and Sundays these hours will be paid for at the rate of time and one-half (1½).

e) An employee called in to work after he has left the company premises after working hours, will have a guarantee and will be paid a minimum of four (4) hours at his regular hourly rate.

f) Overtime procedures:

1) Overtime is mate to mate.

2) By seniority within the department providing they can do the work.

ARTICLE 20 REST PERIODS

20.01 The employees shall have two (2) paid rest periods of ten (10) minutes each per day. If the employee chooses to work during the said rest periods after having obtained management's approval, he shall then be paid for the equivalent of an additional regular fifteen (15) minutes per rest period worked.

ARTICLE 21 LEGAL AND RELIGIOUS HOLIDAYS

21.01 Employees shall have the right to abstain from work, without pay, on any religious holiday approved by the employer, which must be specified in advance on giving notice to the supervisor.

21.02 The following holidays will be paid for

all factory employees on the payroll that are members of the union, at regular straight time rates, even though no work is done, it being understood that to be eligible for such holiday pay the employee must also work his full shift on the regularly scheduled working days immediately preceding and immediately following the holiday:

31st of December,
New Year's Day,
National Heritage Day,*
Good Friday,
Victoria Day,
St. John the Baptist Day,
Dominion (Confederation) Day,
Labour Day,
Thanksgiving Day,
24th of December,
Christmas Day,
Boxing Day.

* In any year, National Heritage Day will be observed to be on the second (2nd) of January of the following year, or any other day mutually agreed upon from year to year, until such time as National Heritage Day is declared to be a statutory holiday by either the federal or provincial government, at which time it will revert to the date so declared by the said government.

The holiday pay shall be equivalent to the pay for the regular straight time received by an employee for his normal daily work schedule, that is, eight (8) hours.

21.03 When one of the said holidays falls on a Saturday or on a Sunday, the paid holiday will be observed on the preceding or following working day, or on any other day on which the parties can mutually agree upon.

21.04 An employee shall only be entitled to holiday pay if he has worked the entire day on the regular working day immediately preceding and immediately following the day on which the holiday is observed. However, he will be entitled to ho-

oliday pay if his absence was caused by either of the following reasons:

a) absence because of a lay-off which occurred in the two (2) weeks preceding the date of the said statutory holiday; he shall then be paid for the said holiday if and when he returns to work;

b) absence because of sickness which renders the employee incapable of working as certified by a medical note during the seven (7) days preceding the date of the said statutory holiday.

21.05 All hours worked on any of the above-named holidays shall be paid on the basis of time and one-half the employee's regular rate of pay; it is agreed that the employee will also receive holiday pay if eligible.

ARTICLE 22 VACATION WITH PAY

22.01 The vacation period shall take place each year in the months of June to November inclusive. The exact vacation date for each employee shall be fixed by the employer. Preference as to vacation dates shall be given to employees on the basis of seniority of employment.

22.02 However, the foregoing vacation period shall not apply in the event that the employer decides, for vacation purposes, to shut down the plant for a general vacation period during a specified time in June, July or August. Notice of the vacation period plant shutdown shall be given to the employees at least thirty (30) days prior thereto. Should an employee be entitled to additional vacation time beyond the general vacation period, the said vacation time shall be taken in the same vacation period as provided in article 22.01 and according to the same terms.

22.03 Vacation with pay shall be granted to all employees covered by and subject to the present agreement who are on the employer's active payroll on June 1 of each year during the term of the

agreement on the following basis:

a) All employees who have been in the employer's employ for a period of fourteen (14) years or more prior to June 1 of the current year shall be entitled to and shall receive four (4) weeks vacation with pay at the employee's individual rate of wages or eight percent (8%) of their total gross earnings, whichever is the greater, as at June 1 of the current year.

b) All employees who have been in the employer's employ for a period of five (5) or more years prior to June 1 of the current year shall be entitled to and shall receive three (3) weeks vacation with pay at the employee's individual rate of wages or six percent (6%) of their total gross earnings, whichever is the greater, as at June 1 of the current year.

c) All employees who have been in the employer's employ for a period of one (1) year and less than five (5) years prior to June 1 of the current year shall be entitled to and shall receive two (2) weeks vacation with pay at the employee's individual rate of wages or four percent (4%) of their total gross earnings, whichever is the greater, as of June 1 of the current year.

d) An employee who has worked less than one (1) year for the employer as of June 1 shall be entitled to and shall receive four percent (4%) of his total gross earnings from date of hiring to June 1.

e) The expression «total gross earnings» found in sub-paragraphs a), b), c) and d) shall mean: wages, including shift premiums, overtime monies, cost of living payments where applicable and vacation pay previously paid.

22.04 If the employment of an employee is normally terminated then the proportion of the vacation pay for which he is eligible is as follows:

For the period worked since the last va-

cation qualifying date of June 1 prior to his termination of employment, the vacation pay would be:

a) for any of this period which is less than five (5) years of his employment, the vacation pay shall be four percent (4%);

b) for any of this period which is five (5) years or more of his employment, the vacation pay shall be six percent (6%);

c) for any of this period which is fourteen (14) years or more of his employment, the vacation pay shall be eight percent (8%).

22.05 In any of the above instances, any employee who does not work forty (40) regular work weeks during the qualifying twelve (12) month period, shall receive vacation pay prorata to the time he worked, as outlined in paragraph 22.04, subparagraphs a), b) and c).

ARTICLE 23 SHIFT PREMIUM

23.01 Employees assigned to the second shift will receive a premium of twenty-two cents (0.22) per hour.

23.02 Employees assigned to the third shift will receive a premium of thirty cents (0.30) per hour.

ARTICLE 24 WAGE INCREASE

24.01 A general wage increase of seven percent (7%) for all employees will be granted over and above their individual hourly rate in effect January 8, 1983 effective and retroactive as and from January 9, 1983.

24.02 A general wage increase of seven percent (7%) for all employees will be granted over and above their individual hourly rate in effect January 8, 1984 effective as and from January 9, 1984.

24.03 In calculating the percentage increases of half-cent and over moves to the next highest

cent. Below half-cent moves to the lower cent.

ARTICLE 25 WAGE SCHEDULE - REFERENCE

25.01 The job wage rates of the various classifications and starting rates shall be in accordance with Schedule 1 which shall form part of this agreement.

The general wage increases provided for in the preceding article shall apply to the said rates.

There shall be no reduction in the wage rates for any classifications pending the life of this agreement.

ARTICLE 26 COST OF LIVING PROTECTION AND ADJUSTMENT

26.01 Employees will be given an equal percentage cost of living wage increase for each and every full one percent (1%) rise in the Consumers Price Index (C.P.I.) Canada (time base 1971=100) over and above nine percent (9%) which may occur in the first year of this agreement.

However, the said cost of living wage increase shall be limited to two percent (2%).

If such cost of living wage increase is indicated, it shall become effective on January 9, 1984 and payable with the regular wages.

The base period for calculation purposes shall be December 1982 which now reads at 271.1 up to and including December 1983.

ARTICLE 27 FRINGE BENEFITS

27.01 All eligible employees shall be enrolled in the group insurance plan presently administered for the employer by its parent company, Morbern Inc.. The enrollment of each employee shall be effective upon completion of the probation period mentioned in article 9.01 if he is thereafter per-

manently employed.

27.02 The benefits provided by the said group insurance plan are described in the brochure issued by the insurer, a copy of which has been remitted to the union. Amongst others, the plan provides for the following benefits: life insurance, accidental death, short term disability, drug plan and long term disability.

27.03 The premiums payable for the group insurance plan shall be shared by the employer and the employees in the following manner:

a) For all benefits, except long term disability, the employer shall pay 75% of the premiums and the employees 25%.

b) The employees must pay 100% of the premiums due for the long term disability insurance.

27.04 The group insurance plan must be adhered to by all eligible employees. The plan shall continue to be administered by Morbern Inc., who shall be empowered to make any change in the plan it may see fit as long as the present benefits continue to be provided for at comparable costs.

ARTICLE 28 PRINTING OF LABOUR AGREEMENT

28.01 The employer and the union have agreed to share equally the cost of printing this and future labour agreements. These printed labour agreements are to be made available to all employees covered by this agreement.

ARTICLE 29 DURATION OF LABOUR AGREEMENT

29.01 The present agreement shall be for a duration of two (2) years commencing on January 9, 1983 and terminating on January 8, 1985.

ARTICLE 30 RENEWAL OF AGREEMENT

30.01 Ninety (90) days prior to the termination

of this agreement, the parties hereto agree to meet to discuss the continuation of said agreement for such further period of time and on such terms and conditions as they may determine through negotiation.

ARTICLE 31 INTERPRETATION

31.01 For the purpose of the interpretation of the present agreement, the use of a noun or pronoun in the masculine form shall include the feminine form when required by the context.

IN WITNESS WHEREOF THE PARTIES HERETO,
BY THEIR DULY AUTHORIZED REPRESENTATIVES, HAVE SIGNED THIS AGREEMENT IN MONTREAL, PROVINCE OF QUEBEC, ON THIS 21st DAY OF JUNE 1983.

INTERNATIONAL KNITTING MILLS

POCKETBOOK WORKERS' UNION,
LOCAL 9 of the INTERNATIONAL
LEATHER GOODS, PLASTICS AND
NOVELTY WORKERS' UNION
CLC-AFL-CIO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SCHEDULE 1

<u>GRADE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>RATES</u> <u>effective</u> <u>Jan.9/83</u>	<u>RATES</u> <u>effective</u> <u>Jan.9/84</u>
		\$	\$
	trial and probationary period	5.04	5.39
I	general mill help	5.22	5.59
II	boxing	5.39	5.77
	maintenance helper	5.39	5.77
III	heat setter	5.55	5.94
	inspector	5.55	5.94
IV		5.71	6.11
V	shipper-helper	5.87	6.28
	inspector coner	5.87	6.28
	knitter III	5.87	6.28
	framer	5.87	6.28
VI		6.05	6.47
VII	loader inspection	6.22	6.66
	die house assistant	6.22	6.66
	warp knitter III	6.22	6.66
VIII		6.37	6.82

<u>GRADE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>RATES</u> <u>effective</u> <u>Jan. 9/83</u>	<u>RATES</u> <u>effective</u> <u>Jan. 9/84</u>
		\$	\$
IX		6.54	7.00
X		6.70	7.17
XI	knitter II	6.87	7.35
	slitter	6.87	7.35
	expediter-knitting	6.87	7.35
XII		7.02	7.51
XIII	warp-knitter II	7.19	7.69
XIV		7.35	7.86
XV		7.52	8.05
XVI	knitter I	7.67	8.21
XVII		7.84	8.39
XVIII		8.00	8.56
XIX		8.17	8.74
XX		8.32	8.90
XXI	warp knitter I	8.50	9.10