



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

*Est-Ouest Fourrures, Traiteurs et Teinturiers Ltée*  
**DÉPÔT** 99

09304-7

Dépôt N°: 8 5 0 5 0 3 4

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

09304-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18990-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-04-11	85-04-23		84-12-01	85-11-30	44

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Déchearneurs et Teinturiers de Mtl, local 54F (Mtl. Fur Dressers &amp; Dyers Un.)...FAT COI CTC FTQ</b> Att.: M. André Robillard, gérant 460 Ste-Catherine O., ste 808 Montréal, Qué H3B 1A7	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Est-Ouest Fourrures, Traiteurs et Teinturiers (1980) Ltée</b> 3975 rue St-Ambroise Montréal, Qué H4C 2E1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3998 (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
 Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Est-Ouest Fourrures Traiteurs et Teinturiers Ltée. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-05-06

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

18990-01

3141 01 01



# CONVENTION COLLECTIVE

entre

**EST-OUEST FOURRURES, TRAITEURS  
ET TEINTURIERS (1980) LTÉE.**  
3975 Saint-Ambroise, Montréal, Qué.

ci-après appelés "L'Employeur" ou "La Compagnie"

et

**UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS-UNIS  
DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE,  
FAT-COI-CTC, LOCAL 54**

ci-après appelés "Le Syndicat"

**1er décembre 1984 au 30 novembre 1985**

2.02 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède tous les droits et privilèges d'administration et de direction appartenant aux entreprises et que ses droits et privilèges sont limités par une disposition de la présente convention.

L'Employeur traite ses salariés de façon juste et équitable et reconnaît que toute décision prise par lui en vertu de l'application des dispositions de la présente convention est sujette à la procédure de

ATTENDU que la convention collective de travail précédente s'est terminée le 30 novembre 1984;

ATTENDU que la présente convention collective de travail est pour une période d'un (1) an, soit du 1er décembre 1984 au 30 novembre 1985,

CONSÉQUEMMENT LA PRÉSENTE CONVENTION ATTESTE ET LES PARTIES CONVIENNENT QUE:

#### **ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION**

1.01 Les parties ci-haut mentionnées concluent une convention collective de travail afin de coopérer ensemble de façon harmonieuse afin de promouvoir leurs intérêts mutuels dans l'opération de l'industrie de la pelleterie et de la teinture des fourrures, et les parties acceptent de bonne foi de se conformer aux termes et conditions de cette convention et d'exercer tout pouvoir disciplinaire qu'elles possèdent pour protéger et maintenir la bonne administration de cette convention.

#### **ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE**

2.01 L'Employeur reconait le Syndicat comme étant l'agent négociateur pour tous les employés de Est-Ouest Fourrures, Traiteurs et Teinturiers (1980) Ltée., 3975 St. Ambroise, Montréal, sauf les exceptions suivantes: chimistes, vendeurs, ingénieurs, ingénieurs stationnaires, électriciens, concierges, contremaitres, contremaitres de l'expédition, gardiens, paie-maitres, employés de bureau, chauffeurs, livreurs et leurs aides, homme d'entretien, maître teinturier et maître pelletiers. Cette convention exclut également les surintendants et les administrateurs de la compagnie quelque soient les travaux qu'ils accomplissent. Toutefois, dans certaines usines quelques employés faisant partie des groupes ci-haut mentionnés sont présentement membres du Syndicat et à cette fin, le status quo est maintenu.

2.02 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède tous les droits et privilèges d'administrer et de diriger efficacement son entreprise sauf si ces droits et privilèges sont limités par une disposition de la présente convention.

L'Employeur traite ses salariés de façon juste et équitable et reconnaît que toute décision qu'il peut prendre et qui va à l'encontre des dispositions de la présente convention est sujette à la procédure de grief.

### **ARTICLE 3 - ATELIER SYNDICAL**

- 3.01 L'Employeur accepte de recourir au Syndicat pour obtenir du personnel lorsque nécessaire, si telle aide peut être reçue immédiatement du Syndicat, sauf pour les exceptions énumérées dans l'article précédent 2.01, et ce personnel, s'il est accepté par l'Employeur, ne fera pas partie du personnel régulier de l'usine avant d'avoir complété une période d'essai de trois (3) semaines, période qui peut être prolongée si un accord entre le Syndicat et l'Employeur intervient à cet effet.
- 3.02 L'Employeur accepte de ne pas engager de personnel additionnel dans les classifications déterminées par la convention, tant et aussi longtemps que des membres en règle du Syndicat qui ont été déjà mis-à-pied par manque de travail, et qui sont capables de faire le travail assujéti à ces qualifications, n'ont pas été rappelés au travail.
- 3.03 Excepté tel que prévu dans la convention, un membre du Syndicat qui est en règle est celui qui n'a pas d'arriérage concernant les cotisations ou les prélèvements tel que prévu par les règlements et la constitution du local et du Syndicat International et qui détient une carte de membre.

### **ARTICLE 4 - PAS DE DISCRIMINATION**

- 4.01 L'Employeur convient avec le Syndicat qu'aucune discrimination sera exercée par l'Employeur contre tout employé pour des raisons d'activités syndicales ou pour toutes divergences de vue ou de disputes passées, présentes ou d'autre nature.
- 4.02 Le Syndicat convient avec l'Employeur qu'aucune discrimination sera exercée par celui-ci ou par un ou des employés contre l'Employeur pour des raisons de divergences de vue ou disputes passées, présentes ou d'autre nature.

### **ARTICLE 5 - DEDUCTION DE COTISATIONS SYNDICALES ET DE PRÉLEVEMENTS**

- 5.01 L'Employeur accepte que les cotisations, prélèvements et frais d'entrée payables au Syndicat devront être déduits par l'Employeur des salaires payés aux employés après leur période d'essai, et seront transmis au Syndicat mensuellement avant la fin du mois. Le montant exact des cotisations, prélèvements et frais d'entrée seront soumis à l'Employeur par le bureau du Syndicat.

- 5.02 Les frais d'entrée seront déduits de la première paye de l'employé après sa période d'essai.
- 5.03 Le nom des nouveaux membres sera inscrit sur la liste de déduction à partir de la première semaine suivant la période d'essai et les cotisations seront ainsi déduites.
- 5.04 Les employés retournant au travail après une absence due à une mise-à-pied, maladie ou vacance devront être déduits pour les arrérages de cotisations.

#### **ARTICLE 6 - AUGMENTATION DE SALAIRES**

- 6.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune augmentation de taux pour la durée de la présente convention collective.

#### **ARTICLE 7 - TAUX À LA PIECE**

- 7.01 Les listes des taux telles qu'acceptées par l'Employeur et le Syndicat seront annexées à cette convention et feront partie intégrale de cette convention. Ces listes s'appliqueront à chacun et à tous les employés assujettis à cette convention.

Tous les apprêteurs de peaux et les employés responsables du procédé de la pelleterie travailleront à la pièce et auront les taux à la pièce déterminés par la cédule ci-incluse intitulée "Taux à la pièce pour les Pelletiers, les Apprêteurs de peaux et les Teinturiers, etc."

Advenant l'installation d'un dispositif quelconque pour fin d'économie d'au moins 20% dans le procédé de fabrication d'un produit, les parties pourront se rencontrer pour modifier les taux de salaires pour le produit en question.

Le paiement des salaires sera fait par l'Employeur seulement pour les peaux qui auront subi le procédé de fabrication au complet, et non seulement pour la manutention.

De nouveaux employés peuvent être engagés dans chacune des usines et des conditions particulières seront acceptées par les deux (2) parties pour couvrir le taux d'engagement et les taux progressifs qui devront être justes et raisonnables pour toutes les parties concernées.

## ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

8.01 Il est reconnu que la semaine de travail est de quarante (40) heures. Toutefois, durant une période de cent vingt (120) jours durant une année de travail, les employés peuvent travailler jusqu'à quarante-quatre (44) heures, au même taux à la pièce.

Toutefois, lorsque cette directive vient en conflit avec une loi provinciale, c'est la loi provinciale qui prévaudra.

Advenant une augmentation de travail, l'Employeur et le Syndicat devront conjointement essayer d'engager du personnel additionnel dans l'usine. Toutefois, l'Employeur aura le droit d'engager ces employés additionnels aux conditions suivantes:

a) Les employés réguliers se verront offrir un minimum de plein temps supplémentaire en accord avec le maximum des heures de travail d'une semaine.

b) Lorsque l'exigence du travail supplémentaire (i.e. en surplus de 40 heures) se termine pour les employés réguliers, les nouveaux employés engagés seront mis-à-pied.

c) Il est clairement établi que l'Employeur aura le droit de maintenir un personnel régulier et dans le cas du décès ou de la retraite d'un employé, l'Employeur peut remplacer tel employé de façon permanente et dans le cas de maladie prolongée ou de congé d'absence, il peut remplacer cet employé temporairement.

d) À l'anniversaire de la convention, il y aura revue de l'application de cet article par les deux (2) parties. Si dans l'opinion de l'une des deux (2) parties il y a eu abus dans l'application de cet article, il est convenu que cette question sera considérée un point en litige et peut, conséquemment, être soumise à l'arbitrage d'après l'article 18, paragraphe 3, au troisième stage.

e) Les employés acceptent de ne travailler en aucun temps et pour aucune période de temps nulle part ailleurs dans l'Industrie de la Pelleterie et de la teinture des fourrures, soit pour un autre employeur, soit pour toutes autres personnes ou Compagnies dans ladite Industrie, alors qu'il est encore un employé régulier chez son Employeur, à moins que cet employé ait obtenu au préalable une permission écrite à ce sujet de son Employeur et du Syndicat, sans quoi il s'expose à son renvoi et à perdre tous les bénéfices accrus en vertu de cette convention.

## ARTICLE 9 - TRAVAIL DE NUIT

9.01 Un montant de dix dollars (10,00\$) sera payé comme boni à tous les employés travaillant de nuit pour chacune des nuits travaillées. Le boni pour les employés travaillant une demi-nuit sera de cinq dollars (5,00\$).

## ARTICLE 10 - JOURS DE FETES LÉGALES PAYÉES

10.01 L'Employeur accepte que les jours de fêtes légales suivantes seront observées:

1. Noël
2. Jour de l'An
3. Vendredi Saint
4. Fête de la Reine
5. St-Jean-Baptiste ou fête Nationale
6. Jour de la Confédération
7. Fête du Travail
8. Fête de l'Action de Grâce

10.02 Tous les apprêteurs de peaux et les employés responsables du procédé de la Pelleterie recevront quatre pourcent (4%) comme compensation des journées de congés calculée d'après l'Article 11 (3) et payable au moment des vacances.

10.03 Tous les employés payés à l'heure recevront ces paiements, incluant toutes les agumentations stipulées à cette convention, avec l'entente que tout employé qui travaille jusqu'à deux (2) semaines avant les vacances recevra une paie de vacances complète.

## ARTICLE 11 - VACANCES PAYÉES

11.01 L'Employeur convient d'allouer des vacances payées à tous ses employés assujettis à cette convention et aux conditions suivantes:

11.01 a) Les employés qui ont été au service de l'Employeur pour une période d'un (1) an ont droit à deux (2) semaines de vacances avec cinq pourcent (5%) de paie. Les stipulations de la loi provinciale concernant les vacances s'appliqueront à tous les employés qui ont moins d'un (1) an de service.

b) Les employés qui sont à l'emploi de tout Employeur de cette Industrie pour une période de huit (8) ans ou plus ont droit à deux (2) semaines de vacances au taux de sept pourcent (7%) de leurs paies.

c) Pour tous les employés de quinze (15) ans de service ou plus à l'emploi de tout Employeur de cette Industrie, ceux-ci recevront un total de huit pourcent (8%) ou l'équivalent de quatre (4) semaines.

d) Le but d'un tel arrangement est de donner aux employés trois (3) semaines de vacances. Toutefois, si l'employé décide de prendre une troisième semaine de vacances, il devra aviser son Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance et une troisième semaine de vacances sera octroyée sans paie additionnelle.

e) Advenant une période au ralenti, une quatrième semaine peut être accordée après une entente mutuelle entre la Compagnie et les employés qui y ont droit, mais sans paie additionnelle.

11.02 Le cinq pourcent (5%), le sept pourcent (7%) ou le huit pourcent (8%) pour les vacances payées sera calculé sur le revenu total de l'employé durant la période de douze (12) mois de calendrier commençant à la date de l'année précédente comme auparavant.

11.03 La période de vacances sera la même à travers le Canada pour toutes les usines syndiquées et elle sera déterminée de façon générale pour coïncider avec celle de l'Industrie Manufacturière de la Fourrure au Canada.

## **ARTICLE 12 - CONDITIONS SANITAIRES ET SÉCURITAIRES**

12.01 a) L'Employeur accepte d'administrer son usine en conformité avec les règlements provinciaux et municipaux. Les employés seront tenus de garder les salles de toilettes et les vestiaires en aussi bon ordre que possible.

b) Le Syndicat peut, en tout temps, soumettre à l'Employeur des recommandations en vue d'améliorer les conditions de sécurité et de santé des personnes qui travaillent sur les lieux de travail.

c) Il doit y avoir une trousse de premiers soins dans toutes les usines.

## **ARTICLE 13 - PLAN D'ASSURANCE POUR LA MALADIE, LES ACCIDENTS ET LA SANTÉ.**

13.01 L'Employeur convient de payer mensuellement au fond d'assurance maladie, accident et santé, un montant équivalent à quatre pourcent (4%) du montant total des revenus de leurs employés assujettis au présent contrat.

- 13.02 De telle contributions seront payées au fond d'assurance le ou avant le dix (10) de chaque mois pour couvrir toutes les payes du mois précédent.
- 13.03 Il est convenu que toute l'administration concernant les bénéfices prévus et les réclamations sera faite conjointement.
- 13.04 Si l'Employeur manque de faire ses paiements concernant les contributions au plan d'assurance, les fiduciaires ou le Syndicat ou les deux (2) seront autorisés au nom des employés de prendre action légale pour recouvrir lesdits paiements après une période de délai d'un (1) mois, quelqu'en soit la cause.

#### **ARTICLE 14 - PLAN D'ASSURANCE-VIE**

- 14.01 L'Employeur convient de pourvoir à tous les employés ayant complété trois (3) mois de service ou plus, une assurance-vie d'un montant de mille dollars (1,000.00\$). Dans les usines où ces bénéfices sont supérieurs, le statu quo sera maintenu.
- 14.02 Il est convenu que le coût de cette assurance est à la charge complète de l'Employeur.

#### **ARTICLE 15 - RÉGIME DE RETRAITE**

- 15.01 Le fonds de retraite actuellement en vigueur sera maintenu et l'Employeur accepte de verser au dit fonds une contribution de neuf pourcent (9%) de la paye total de tous les ouvriers auxquels cette présente convention s'applique et ce pour la durée de la présente convention.
- 15.02 De telles contributions seront payées au fonds de retraite le ou avant le dix (10) de chaque mois pour couvrir les paies du mois précédent.
- 15.03 Le fonds de retraite est administree par des fiduciaires nommés d'après le contrat en fiducie. Les fiduciaires se rencontreront immédiatement pour mettre à point un nouveau programme.
- 15.04 Si l'Employeur manque de faire ses paiements à tel fonds de retraite, les fiduciaires ou le Syndicat ou les deux (2) seront autorisés au nom des employés de prendre action légale et de recouvrir tels paiements après un (1) mois de délai quelqu'en soit la cause.

## ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ

- 16.01 L'ancienneté d'un employé est déterminée par la durée de son service continu chez son Employeur.
- 16.02 Dans le cas d'une promotion, d'un transfert, mise-à-pied ou réengagement, le principe de l'ancienneté s'appliquera pourvu que l'employé ayant le plus d'ancienneté possède les qualifications, l'habileté et l'efficacité pour accomplir le travail requis.
- 16.03 Le transfert d'un employé d'une usine à une autre n'affectera pas son ancienneté et son ancienneté inclura ses années de service accumulées dans l'Industrie.
- 16.04 L'Employeur aura le droit d'assigner un travail à tout employé, qu'il soit masculin ou féminin, et de changer telle assignation.
- 16.05 Assujetti à la clause 16 - Ancienneté, Paragraphe 2, ci-haut mentionnée, l'Employeur aura le droit de transférer et de re-transférer tout employé d'un département à un autre département.
- 16.06 Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- a) s'il démissionne;
  - b) s'il est congédié et n'est pas réinstallé soit à la suite d'une entente intervenue entre les parties ou à la suite d'une décision arbitrale;
  - c) s'il est mis-à-pied pour une période de douze (12) mois s'il a moins de six (6) mois d'ancienneté, et pour une période de vingt-quatre (24) mois dans tous les autres cas.
  - d) s'il néglige ou refuse de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours suivants un avis de rappel qui lui est transmis sous pli recommandé par la Compagnie à sa dernière adresse connue par cette dernière à moins qu'il n'en soit empêché par une situation hors de son contrôle.
  - e) si, sauf dans des circonstances hors de son contrôle, il utilise une permission d'absence pour des fins autres que celles pour lesquelles elle lui a été accordée.

## ARTICLE 17 - RENVOI POUR CAUSE

17.01 L'Employeur aura le droit de renvoyer tout employé ou tous les employés en tout temps pour juste cause, ce qui inclut insubordination, ivrognerie, malhonnêteté, sabotage, dommage volontaire, bataille avec les autres employés sur la propriété de la Compagnie, bris volontaire de toutes règles raisonnables, refus d'accepter les décisions de la Direction en relation avec l'assignation du travail, refus de se conformer à des règlements sanitaires ou à toutes autres situations sérieuses.

17.02 Il est clairement compris que lorsqu'un employé (le singulier inclura aussi le pluriel) est renvoyé pour cause, le comité syndical en sera informé immédiatement et tel renvoi, s'il est sujet à grief, sera soumis à cette procédure de façon aussi expéditive que possible.

## ARTICLE 18 - GRIEFS ET ARBITRAGE

### 18.01 Intention générale

C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées dans les plus brefs délais. Avant d'entreprendre la procédure de grief, les parties s'entendent que dans la mesure du possible, il devrait y avoir discussion avec le supérieur immédiat concerné.

### 18.02 Définition du grief

Le mot "grief" signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention y compris l'imposition d'une mesure disciplinaire.

### 18.02 Etapes de la procédure de grief

Si un salarié a une plainte qu'il a été incapable de régler avec son supérieur immédiat, le cas peut être soulevé comme grief de la façon suivante:

#### Première étape:

Tout salarié qui désire formuler un grief doit, soit personnellement ou par l'entremise de son délégué, le soumettre par écrit au président de la Compagnie et ce, dans les plus brefs délais, mais au plus tard dans les trente (30) jours ouvrable de la survenance des faits qui y ont donné naissance. Le supérieur immédiat a cinq (5) jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit.

## Deuxième étape:

Si le président ne donne pas sa réponse dans le délai prévu ou si la réponse ne satisfait pas la partie plaignante et qu'elle désire poursuivre son grief, elle doit dans les quinze (15) jours suivant la réponse du président ou l'expiration du délai pour la donner, aviser par écrit l'autre partie de sa décision de porter le grief à l'arbitrage.

- Les griefs seront soumis aux arbitres dont les noms suivent qui agiront à tour de rôle, les griefs leur étant soumis dans l'ordre de survenance des faits qui leur ont donné naissance.

- Les noms des personnes retenues pour agir comme arbitres sont les suivants:

Louis-B. Courtemanche  
L'Honorable Juge Jacques Vadeboncoeur  
Jean-Yves Durand

- Toutefois, si l'arbitre qui doit entendre le grief n'est pas disponible dans un délai raisonnable (plus ou moins deux (2) mois), l'arbitre suivant sera désigné pour l'entendre.

- L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'audition du grief. Les parties peuvent s'entendre pour demander à l'arbitre de rendre sa décision "séance tenante". Dans ce cas, l'arbitre devra éventuellement fournir aux parties sa décision par écrit.

- Une décision arbitrale lie la Compagnie et le syndicat ainsi que tout employé ou employés concernés. Il est de plus convenu que l'arbitre n'aura pas le pouvoir d'ajouter, retrancher, d'amender ou de changer tout article de la convention.

- Chaque partie doit payer ses propres frais et dépenses ainsi que ceux de ses témoins. Les honoraires et dépenses de l'arbitre ainsi que les frais de location pour l'audition sont payés à parts égales par les deux (2) parties.

- Les parties conviennent de la présence des témoins nécessaires à toutes les étapes de la procédure de grief y compris à l'audition du grief en arbitrage.

- Il est convenu en outre qu'à la demande d'une partie, il pourra y avoir visite des lieux comme partie intégrante de l'enquête.

- Les délais prévus dans chacune des étapes peuvent être prolongés par entente mutuelle.
- Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'entraîne pas son annulation et peut être corrigée en tout temps.
- Les jours ouvrables dans la présente procédure excluent les samedis, dimanches, les jours fériés payés et la fermeture de l'atelier pour les vacances annuelles.

#### Griefs de groupe, de suspension ou de congédiement

- Dans les cas de grief de groupe, grief collectif, de suspension ou de congédiement, la procédure de grief commencera directement à la deuxième étape.
- Il est entendu que le représentant syndicat peut assister aux rencontres prévues à la procédure de règlement de grief à compter de la deuxième étape.

#### ARTICLE 19 - VISITES À L'USINE

- 19.01 Un représentant autorisé du Syndicat aura accès à l'usine de l'Employeur dans le but de vérifier que les stipulations de cette convention sont bien observées, à la condition formelle que ce privilège ne sera pas abusé et qu'il n'y aura aucune ingérence affectant le travail ou les employés durant telles visites, et qu'un avis approprié sera d'abord donné à l'Employeur concernant telles visites, et de plus tel représentant sera accompagné par un représentant de la Direction, à moins que la Direction en décide autrement.

#### ARTICLE 20 - ÉTIQUETTE DU SYNDICAT

Les parties s'entendent pour qu'une étiquette du Syndicat soit apposée sur toutes les peaux et que le Syndicat respectera telle étiquette.

- 20.01 L'Employeur apposera l'étiquette du Syndicat sur toutes les peaux travaillées. L'étiquette du Syndicat sera de grandeur standard telle qu'approuvée par le Syndicat et sera placée pas moins d'un quart (1/4) de pouce, ni plus d'un demi (1/2) pouce de la marque de commerce de l'Employeur, par estampage métallique, transfert ou rouleau.

- 20.02 Si l'étiquette du Syndicat est apposée avec une estampe métallique, telle estampe sera fournie par le Syndicat et restera toujours la propriété de celui-ci et sous le contrôle et la surveillance du représentant du Syndicat ou du Président du local du Syndicat, et sera retourné à la fin de la convention, ou avant cette date à la demande du Syndicat advenant que l'Employeur viole ladite convention.
- 20.03 Si l'étiquette du Syndicat est apposée au moyen de transfert ou de rouleau, le Syndicat sera avisé et devra donner son consentement avant que de tels rouleaux soient achetés. A la fin de cette convention ou avant cette date, à la demande du Syndicat si l'Employeur viole cette dite convention, l'emploi de tel transfert ou rouleau devra cesser. Il est entendu que l'étiquette du Syndicat et le droit d'en faire usage est exclusivement la responsabilité du Syndicat.
- 20.04 La Compagnie aura un numéro qui lui sera assigné et devra l'employer en référence à cette étiquette du Syndicat dans le but d'identifier l'établissement où cette étiquette est employée. Tel numéro sera apposé conjointement avec l'étiquette du Syndicat et la Compagnie ne pourra pas appliquer sur les peaux travaillées par cette Compagnie, aucun autre numéro que celui qui lui a été émis par le Syndicat.
- 20.05 C'est une condition essentielle de cette convention que le Syndicat durant toute la période de ladite convention démontre de façon raisonnablement efficace l'acceptation de l'étiquette du Syndicat, en fait et par contrat dans toutes les usines de la Pelleteries, de la teinture et de la fabrication des vêtements de fourrure qui sont établis dans les provinces de Québec, Ontario et Manitoba.
- 20.06 Le Syndicat accepte qu'elle fera tous les efforts possibles pour que l'étiquette du Syndicat soit reconnue dans toutes les usines où elle est accréditée.

#### ARTICLE 21 - ÉGALITÉ DES TAUX

- 21.01 Tous les articles qui n'ont pas de taux établis seront sujets à négociation entre l'Employeur et le Syndicat. Ces taux seront mis en application par l'Employeur.
- 21.02 Tous les nouveaux articles seront travaillés sans aucun taux déterminé et l'Employeur paiera selon le prix qui sera éventuellement établi. Le taux sera sujet à négociation entre l'Employeur et le Syndicat.

21.03 Lorsque le Syndicat et l'Employeur seront d'accord sur un taux, c'est celui-ci qui deviendra le taux payé. Une entente devra être conclue le plus tôt possible mais pas plus tard que trente (30) jours de calendrier.

#### ARTICLE 22 - TAUX DIFFERENTIELS

22.01 Pour la durée de cette convention, les taux différentiels seront établis à cinq pourcent (5%) pour Winnipeg, trois pourcent (3%) pour Toronto et un pourcent (1%) pour Montréal. Les taux différentiels ci-haut mentionnés s'appliqueront à tous les employés assujettis à la présente convention.

#### ARTICLE 23 - CONVENTION AVEC LES AUTRES USINES

23.01 Sujet à l'article 22, taux différentiels, il est entendu que si le Syndicat, durant l'existence de la présente convention, signe une convention avec toute autre Compagnie de Pelleterie et de teinture de peaux au Canada, le Syndicat s'engage que telle convention sera à tout point de vue identique aux termes et conditions de la présente convention, et qu'il n'y aura aucune faveur ou avantage concédé, donné ou fait à cette ou ces Compagnies.

#### ARTICLE 24 - GREVES OU CONTRE-GREVES

24.01 Pour toute durée de cette convention et pour une période de dix (10) jours après que les négociations pour l'extension et le renouvellement de ladite convention ont été discontinuées, même si cela se produit après la date de la fin de ce contrat, il n'y aura aucune grève, contre-grève, ralentissement, arrêt ou interruption de travail et si une de ces situations mentionnées ci-haut se produit, elle sera considérée comme contravention à la convention et illégale.

24.02 De plus, le Syndicat s'engage que si une grève, ralentissement, arrêt ou interruption de travail se produit dans un département, le Syndicat donnera instruction à ses membres immédiatement et de bonne foi, l'ordre de cesser telle activité sur-le-champs. Toutefois, si telle activité se continue quelqu'en soit la raison, et sans restreindre les recours légaux de l'Employeur, toute action disciplinaire peut être prise et sans limiter telle mesure, elle pourra inclure le droit de suspension ou de renvoi, et dans de telles circonstances, ces cas ne seront pas sujet à discussion ou à l'arbitrage.

24.03 Le Syndicat déclare solennellement et s'engage qu'il ne causera, ni ne participera à une grève, ralentissement, arrêt ou interruption de travail, et ne refusera pas de permettre aux employés de travailler en temps supplémentaire durant la durée de cette convention.

#### ARTICLE 25 - TRANSFERT DES EMPLOYÉS

25.01 Lorsque la production dans une usine diminue de façon anormale ou qu'une Compagnie cesse ses opérations, les employés qui seront libérés peuvent être répartis aux autres usines par le Syndicat. La sélection de ces employés se fera par entente mutuelle entre l'usine qui a diminué ses opérations et le Syndicat. Toutefois, lorsque la même usine redeviendra plus occupée, dépendant de la quantité de travail, ces employés retourneront à l'usine d'où ils avaient été retirés auparavant.

#### ARTICLE 26 - MANUTENTION DE LA MARCHANDISE

26.01 La manutention de la marchandise et des matériaux, étant partie intégrale des procédés de production, sera la responsabilité des employés assujettis à cette convention et est incluse dans les taux payés à la pièce.

#### ARTICLE 27 - REGLEMENTS RAISONNABLES D'USINE

27.01 Des règlements raisonnables seront établis garantissant ainsi la responsabilité des employés et de l'Employeur.

27.02 Le Syndicat fera tous les efforts nécessaires pour réduire l'absentéisme chez les employés et devra coopérer avec l'Employeur.

#### ARTICLE 28 - COOPÉRATION

28.01 Les parties à la convention reconnaissent que la situation présente dans l'industrie demande de la part des deux (2) parties un grand effort de collaboration afin de promouvoir leurs intérêts mutuels et les parties s'engagent à travailler à cette fin.

28.02 Des conférences individuelles entre la Direction de chaque Compagnie et ses employés seront organisées immédiatement, où cela sera nécessaire afin de résoudre les problèmes encore en suspens.

## ARTICLE 29 - CONGÉ POUR DEUIL

- 29.01 Dans le cas du décès de son père, sa mère, son épouse (ou son époux), un de ses enfants, un employé aura droit de s'absenter pour trois (3) jours consécutifs à compter du décès.
- 29.02 Dans le cas du décès d'un de ses grands-parents, d'un de ses frères ou d'une de ses soeurs, un employé aura le droit de s'absenter pour une (1) journée.
- 29.03 Pendant cette période d'absence, un employé recevra son salaire régulier (maximum 8 heures) pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables au cours desquels il aurait normalement travaillé n'eut été du décès.
- 29.04 Pour pouvoir être éligible à telle permission d'absence, un salarié peut être requis de soumettre une preuve de décès.
- 29.05 Dans les cas prévus au sous-paragraphe 1, un salarié peut s'absenter un quatrième jour consécutif sans perte de salaire régulier, s'il s'agit d'un jour ouvrable au cours duquel il aurait normalement travaillé, et si les funérailles ont lieu ce quatrième jour.
- 29.06 En outre, l'Employeur accordera une permission d'absence d'un maximum de trois (3) semaines à tout salarié immigrant pour lui permettre d'assister aux funérailles d'un de ses parents mentionnés aux sous-paragrpahes 1 et 2 à la condition que lesdites funérailles aient lieu dans le pays d'origine de l'immigrant et qu'il y assiste.

Cet employé peut être requis de fournir une preuve satisfaisante du décès.

## ARTICLE 30 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 30.01 La présente convention entre en vigueur le 1er décembre 1984 pour se terminer le 30 novembre 1985. Toutefois, soixante (60) jours avant le 30 novembre 1985, des négociations entre les deux (2) parties devront commencer afin qu'une nouvelle convention soit conclue avant l'expiration de la présente convention.

CETTE CONVENTION FAITE ET SIGNÉE A MONTRÉAL, CE 11<sup>e</sup> JOUR D'AVRIL 1985.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

Joseph Coffin  
Paul Smith

A. Robitaille  
E. Gagnon

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR L'EMPLOYEUR:  
Joseph Coffin  
Paul Smith

POUR LE SYNDICAT:  
A. Robitaille  
E. Gagnon

## MEMOIRE D' ENTENTE

ENTRE:

Est-Ouest Fourrures, Traiteurs et  
Teinturiers (1980) Ltée.  
3975 Saint-Ambroise,  
Montréal, Québec

ET:

L'Union Internationale des travailleurs-  
unis de l'alimentation et de commerce,  
local 54, F.A.T.-C.O.I.-C.T.C.

ci-après appelé "l'Employeur"

ci-après appelé "le Syndicat"

L'Employeur et le Syndicat conviennent par la présente que la convention collective liant les parties qui prenait fin le 30 novembre 1984 sera prolongée pour une (1) année additionnelle sans aucune modification et prendra donc fin le 30 novembre 1985.

En considération de la présente entente, l'Employeur accepte de reprendre ses opérations normales et de verser la somme de mille dollars (\$1,000.00) en tout ou en partie à chacun de ses employés qui était membre du Syndicat au moment du règlement, selon la formule à être convenue entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce Mémoire d'entente par l'entremise de leurs représentants à Mars, ce 16 jour de avril 1985.

POUR L'EMPLOYEUR:

Girff effuec  
Paul Bull

POUR LE SYNDICAT:

A Robello  
E. Deyouck