

No.

19314-01

NOM

Laurentide Ice Corp.

19314-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE

LES MAITRES-FOURREURS ASSOCIES DU QUEBEC INC. (M.F.A.)  
Master Furriers-Association of the Province of Quebec Inc.

ci-après appelée "L'Association"  
partie de première part

Agissant pour et au nom de:

LAURENTIDE FUR CORP  
1449, St-Alexandre  
Montréal, P.Q.  
H3A 2G6

ci-après appelé "L'Employeur"

ET

L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC. (Secteur de la Fourrure).

ci-après appelé "Le Syndicat"  
partie de seconde part.

**REÇU**  
AOU 27 1981  
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM  
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA  
MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

81 JUN 23 15 26

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes désirent établir entre l'Employeur et le Syndicat des relations contractuelles sur ce qui suit:

EN VUE DE:

- a) d'instituer un atelier syndical parfait, dans l'établissement de l'Employeur, précédemment mentionné pour lequel le Syndicat précédemment mentionné a été certifié par la Commission des Relations du Travail de Québec.
- b) de se conformer aux principes de la négociation collective.
- c) de promouvoir les meilleurs intérêts de l'industrie de la fourrure.
- d) de créer et de maintenir un climat de relations amicales, de coopération et de bonne volonté entre l'Employeur et ses salariés.
- e) d'établir et d'ajuster les salaires et les heures de travail.
- f) de prévenir les grèves, arrêts de travail, les lock-outs.
- g) de disposer amicalement de tous les griefs, controverses ou disputes qui pourraient survenir entre les parties.
- h) de maintenir par voie d'une agissante coopération entre les parties intéressées une discipline effective.

CONSEQUEMMENT: il est mutuellement convenu que:

ARTICLE 1 - DUREE ET RENOUELLEMENT DE LA CONVENTION

1.01 Cette convention doit être considérée comme ayant été en vigueur depuis le 1er mai 1980 et devra demeurer en vigueur et lier les parties jusqu'au 30 avril 1982.

1.02 Au terme d'expiration, cette convention demeurera en vigueur pour la durée des procédures de négociations et conciliation.

ARTICLE 2 - SECURITE SYNDICALE

2.01

L'Association reconnaît le Syndicat comme le représentant officiel des salariés à l'emploi de l'Employeur signataire et consent à négocier avec ledit Syndicat en conformité avec les dispositions du Code du Travail (12-13 Elisabeth 11, Ch. 45) de Québec, pour tout ce qui concerne les salaires et les conditions de travail pour tous les salariés couverts par la présente convention.

2.02

- a) L'Association accepte que tous les salariés à l'emploi de la Compagnie soient tenus, comme condition du maintien de leur emploi, d'être membres en règle du Syndicat. Ceux qui ne le seraient pas présentement, devront le devenir dans les quinze (15) jours qui suivront la date de la mise en vigueur de la présente convention.
- b) Tous les nouveaux salariés à l'emploi de l'Employeur devront s'affilier au Syndicat dans les quinze (15) jours qui suivront la date de leur embauchage.
- c) Si un salarié cesse d'adhérer au Syndicat en aucun temps lorsque la présente convention est en vigueur, ou refuse d'entrer dans ledit Syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent la date de son embauchage, l'officier autorisé du Syndicat en avisera par écrit l'Employeur et celui-ci devra, dans les quinze (15) jours qui suivront la date de réception de cet avis, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

2.03

L'Employeur devra retenir à même la paie de tout salarié, qui aura signé une autorisation à cette fin, un montant équivalant à sa cotisation syndicale. Sur des formules fournies à cette fin par le Syndicat, l'Employeur devra remettre avant le quinzième jour du mois suivant, les montants ainsi perçus de même qu'un état détaillé desdits montants, au local du Syndicat.

2.04

L'Employeur accepte que le ou les représentants autorisés par le Syndicat, ceux-ci n'excédant pas deux (2), visitent l'atelier, aux fins de discuter avec l'Employeur les questions relatives à l'application de la présente convention et aussi la nécessité d'établir de bonnes relations industrielles.

2.04  
(suite)

Le représentant du Syndicat pourra faire venir son représentant d'atelier pour discuter avec lui, mais ceci sans nuire au bon fonctionnement de la production.

2.05

Le Syndicat aura le privilège de choisir parmi les salariés de l'atelier, exclusion faite des contremaîtres et contremaîtresses, un officier qui sera reconnu comme le représentant officiel du Syndicat. Sa fonction consistera à renseigner ses compagnons de travail et à tenter de régler tous les griefs, qui pourraient survenir au cours de cette convention.

ARTICLE 3 - HEURES DE TRAVAIL

3.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures de travail, réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures consécutives, comme suit:

3.02 L'Employeur établit l'horaire des journées régulières de travail selon ses besoins entre 8.00 heures a.m. et 5.30 heures p.m. Toutefois, il doit en donner avis par écrit au Comité Paritaire. A défaut de faire parvenir un tel avis au Comité Paritaire, celui-ci prendra pour acquis que la semaine régulière de travail est établie de 8.30 heures a.m. à 4.30 heures p.m. avec un intervalle de une (1) heure pour diner du lundi au vendredi inclusivement.

3.03 Travail supplémentaire:

- a) Tout travail exécuté en dehors des heures régulières est considéré comme travail supplémentaire et doit être rémunéré à raison de salaire et demi en tout temps de l'année.
- b) Toutefois, malgré les dispositions de l'alinéa précédent, un salarié qui se rapporte en retard à son travail par sa faute, doit compléter le nombre régulier d'heures de travail pour ce jour avant d'être rémunéré à raison de taux et demi. Cependant, lorsqu'il s'agit de salarié surnuméraire qui n'a pas travaillé durant les heures régulières de la semaine de travail, tout travail exécuté après 4.30 heures p.m. du lundi au vendredi ainsi que toute la journée du samedi doit être considéré comme temps supplémentaire et rémunéré à taux et demi.
- c) Le travail supplémentaire est permis en tout temps de l'année.
- d) Les salariés demeurent libres d'accepter ou de refuser d'exécuter du travail supplémentaire.
- e) L'Employeur doit s'abstenir de faire exécuter tout travail de la fourrure, incluant la coupe et la confection des doublures, à l'extérieur de l'atelier durant la période comprise entre le 1er janvier et le 31 du mois d'août; d'autre part cedit travail à l'extérieur de l'atelier

3.03  
(suite)

- e) est permis durant la période comprise entre le 1er septembre et le 31 décembre dans le cas où les salariés refusent de faire du travail supplémentaire ou ne peuvent, même en faisant tel travail supplémentaire remplir à temps les commandes de l'Employeur.
- f) Toutefois, l'Employeur doit rapporter au Comité Paritaire tout travail exécuté en dehors de son atelier, ainsi que les noms et adresses des entrepreneurs, ou sous-entrepreneurs à qui le travail est donné.

ARTICLE 4 - JOURS DE CONGES PAYES

4.01

Tous les salariés doivent être rémunérés les jours de fêtes suivants, peu importe que telles fêtes tombent un samedi ou un dimanche:

1. Le Premier de l'An
2. Le 2 Janvier
3. Le Lundi de Pâques.
4. La Fête de la Reine Victoria
5. La St-Jean Baptiste
6. La Confédération
7. La Fête du Travail
8. Le Jour d'Action de Grâces
9. Le Jour de Noël
10. Le 26 Décembre

4.02

Le salarié doit être payé en entier ou en partie pour les fêtes énumérées dans le présent article, selon qu'il a travaillé en totalité ou en partie, durant une, deux ou trois semaines précédant immédiatement la fête et durant la quatrième semaine où se situe ladite fête. La rémunération du salarié doit être équivalente à un minimum de deux (2) heures de travail par semaine, au taux régulier jusqu'à un maximum de sept (7) heures.

4.03

Toutefois, malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le salarié ayant un an et plus de service pour le même Employeur sera assuré d'une garantie de une (1) journée complète de salaire pour chacun des dix (10) congés décrits à l'article 4.01 en autant que l'absence soit motivée par la maladie ou un chômage réel pour une période ne dépassant pas un (1) mois avant ledit congé.

ARTICLE 5 - VACANCES PAYEES

- 5.01 Les salariés doivent bénéficier de vacances payées pour le travail accompli durant la période comprise entre le 1er juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante, aux conditions ci-après.
- 5.02 Tout salarié régi par la présente convention a droit pour ses vacances annuelles au congé suivant:  
A un congé continu d'une durée de trois (3) semaines, rémunéré à 6% du revenu total gagné durant la période comprise entre le 1er juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante.
- 5.03 Tout salarié qui quitte l'Employeur ou qui est congédié avant la date des congés annuels a droit à son départ à une indemnité compensatrice égale au montant qui lui est dû au titre des congés annuels payés, toutefois, l'Employeur sera tenu de faire parvenir le chèque d'indemnité au Comité Paritaire qui le remettra audit salarié dans la période de vacances déterminée au présent article.
- 5.04 Le montant versé par l'Employeur pour vacances est réputé salaire gagné et doit être payé au salarié avant son départ en vacances.
- 5.05 Les vacances doivent être accordées et prises entre le 1er juillet et le 15 août, mais sur demande du salarié et avec le consentement de l'Employeur, une autre période peut être accordée avec l'autorisation du Comité Paritaire.
- 5.06 Congé sans solde entre le 15 janvier et le 15 mars, une semaine à la discrétion du salarié, en autant qu'il avise l'employeur quinze (15) jours à l'avance.
- 5.07 Congés Sociaux:  
Lorsqu'un membre de la famille immédiate d'un salarié décède, soit le père ou la mère, l'époux ou l'épouse, le frère ou la soeur, le fils ou la fille, le salarié aura droit à trois (3) jours de congés payés si nécessaire pour compenser les jours de travail cédulés perdus.

ARTICLE 6 - SALAIRES

6.01 L'Annexe "A" de cette convention collective contient les taux minima horaires à être payés aux salariés et doit être considéré comme partie intégrante de cette convention.

6.02 Les salaires doivent être payés à chaque semaine le jeudi ou le mercredi lorsque le jeudi est un jour de fête chômé. Le salarié doit recevoir chaque semaine avec sa paie, un état détaillé indiquant:

1. Le nom de la Compagnie
2. La date de la période de paie
3. Le nombre d'heures régulières de travail et le nombre d'heures supplémentaires
4. Le salaire brut
5. Les déductions faites
6. Le salaire net.

6.03 Tous les salariés recevront les augmentations générales de salaires suivantes même s'ils sont payés à un taux supérieur à celui de l'échelle des salaires minima horaires:

Salarié classifié

1er mai 1980	\$32.00 par semaine.
1er mai 1981	\$30.00 par semaine.

Apprenti

1er mai 1980	10%
1er mai 1981	10%

**ARTICLE 7 - COMITE PATRONAL OUVRIER**

**7.01**

Ce comité composé en nombre égal d'Employeurs membres de la M.F.A. et d'ouvriers ou représentants du Syndicat, a pour fonction l'étude et la promotion des intérêts de l'industrie de la fourrure et des travailleurs concernés. Ce comité a également pour but d'aider à l'application des clauses de la présente convention.

8.02

Un salarié perdra tout droit d'ancienneté s'il :

- a) quitte volontairement son emploi.
- b) est congédié pour juste cause.
- c) néglige à la suite d'une mise à pied de retourner au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis de l'Employeur, par poste recommandée, ou néglige à notifier l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de retourner au travail, de son intention à y retourner.
- d) il est mis à pied ou est malade pour trente-six (36) mois ou plus, consécutifs.

8.03

Nises à pied et rappels

L'ancienneté des salariés s'appliquera aux nises à pied et aux rappels comme suit :

- a) Nises à pied: pourvu que le salarié qui demeure à l'emploi de l'Employeur à cause d'une nise grande ancienneté soit compétent pour accomplir de façon satisfaisante tout travail alors disponible, les salariés seront mis à pied dans l'ordre inverse de celui dans lequel leur nom apparaît sur la liste d'ancienneté.
- b) Rappels: les salariés qui ont été mis à pied seront rappelés dans l'ordre dans lequel leur nom apparaît sur la liste d'ancienneté pourvu qu'ils soient compétents pour accomplir de façon satisfaisante l'ouvrage qui est alors disponible.

8.04

Les mots "accomplir de façon satisfaisante" employés dans le paragraphe 8.03 signifient que le salarié concerné peut accomplir tout travail qui

**ARTICLE 8 - ANCIENNETE**

**8.01** L'ancienneté sera reconnue dans les cas de promotion et durant une mise à pied, et sera basée sur la longueur de service continu pour l'Employeur, pourvu que le salarié ayant le plus d'ancienneté soit qualifié pour l'ouvrage concerné. L'Employeur convient de donner à tous ses salariés quittant son service, un certificat de service.

**8.02** Un salarié perdra tout droit d'ancienneté s'il:

- a) quitte volontairement son emploi.
- b) est congédié pour juste cause
- c) néglige à la suite d'une mise à pied de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis de l'Employeur, par poste recommandée, ou néglige d'aviser l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de retourner au travail, de son intention d'y retourner
- d) il est mis à pied ou est malade pour trente-six (36) mois ou plus, consécutifs.

**8.03** Mises à pied et rappels

L'ancienneté des salariés s'appliquera aux mises à pied et aux rappels comme suit:

- a) Mises à pied: pourvu que le salarié qui demeure à l'emploi de l'Employeur à cause d'une plus grande ancienneté soit compétent pour accomplir de façon satisfaisante tout travail alors disponible, les salariés seront mis à pied dans l'ordre inverse de celui dans lequel leur nom apparaît sur la liste d'ancienneté.
- b) Rappels: les salariés qui ont été mis à pied seront rappelés dans l'ordre dans lequel leur nom apparaît sur la liste d'ancienneté pourvu qu'ils soient compétents pour accomplir de façon satisfaisante l'ouvrage qui est alors disponible.

**8.04** Les mots "accomplir de façon satisfaisante" employés dans le paragraphe 8.03 signifient que le salarié concerné peut accomplir tout travail qui

8.04  
(suite)

est disponible avec un degré d'habileté et de compétence qui n'est pas inférieur à 80% de la moyenne des opérateurs expérimentés sur l'opération concernée.

ARTICLE 9 - AMENDEMENT AU DECRET

9.01

Les parties à la présente acceptent de demander l'incorporation au décret par voie d'amendements, de toutes les ententes qui peuvent survenir entre elles, immédiatement après entente sur la présente convention.

Le mécanisme pour régler les griefs sera le suivant:

- a) le salarié accompagné ou non du représentant syndical de son atelier remettra son grief écrit à son Employeur
- b) si l'Employeur ne parvient pas à régler le grief dans les trois (3) jours, l'agent d'affaires du Syndicat et l'Employeur tenteront d'arriver à une entente dans les cinq (5) jours
- c) si l'Employeur et l'agent d'affaires du Syndicat ne peuvent en arriver à une entente, le grief sera soumis au Comité des Relations Industrielles Ouvrières. Toute décision majoritaire sera exécutoire dans les quinze (15) jours suivant telle décision. Dans le cas d'égalité des voix, on pourra recourir à la procédure d'arbitrage prévue par la loi.

10.02

La décision majoritaire du tribunal ou la décision d'un arbitre impartial est exécutoire pour les deux parties dans les quinze (15) jours suivant la décision.

10.03

Si l'existence de la convention est maintenue, toutes grèves ou contre-grèves sont interdites.

ARTICLE 10 - REGLEMENT DE GRIEFS

10.01

L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement et conjointement à régler à l'amiable tous les griefs qui leur seront soumis concernant les suspensions, les congédiements, les réductions de personnel, le réembauchage et toutes les questions concernant le bien-être des travailleurs.

Le mécanisme pour régler les griefs sera le suivant:

- a) le salarié accompagné ou non du représentant syndical de son atelier remettra son grief écrit à son Employeur
- b) si l'Employeur ne parvient pas à régler le grief dans les trois (3) jours, l'agent d'affaires du Syndicat et l'Employeur tenteront d'en arriver à une entente dans les cinq (5) jours
- c) si l'Employeur et l'agent d'affaires du Syndicat ne peuvent en arriver à une entente, le grief sera soumis au Comité des Relations Patronales Ouvrières. Toute décision unanime ou majoritaire sera exécutoire dans les quinze (15) jours suivant telle décision. Dans le cas d'égalité des voix, on pourra recourir à la procédure d'arbitrage prévue par la loi.

10.02

La décision majoritaire du tribunal ou la décision d'un arbitre impartial est obligatoire et exécutoire pour les deux parties dans les quinze (15) jours suivant la décision.

10.03

Durant l'existence de la convention collective, toutes grèves ou contre-grèves sont interdites.

ARTICLE 11 - TRAVAIL A DOMICILE PROHIBE

11.01

Défense est faite à l'Employeur d'autoriser ses salariés à apporter du travail de la fourrure incluant la doublure, à l'extérieur de l'atelier que ce soit pour son propre bénéfice ou pour celui de ses salariés.

ARTICLE 12 - CONTRAT INDIVIDUEL

12.01

L'Employeur ne fera pas de contrat individuel avec son ou ses salariés ni n'exigera ou n'acceptera des dépôts en argent ou autres sortes de garanties de quelque salarié que ce soit, ni ne conviendra d'un arrangement avec un salarié en particulier pour garantir une période quelconque de travail.

ARTICLE 13 - CONTRAT ET SOUS-CONTRAT

13.01 Tout travail à contrat, à sous-contrat ou à la pièce est prohibé à l'extérieur dudit atelier.

13.02 Nonobstant ce qui précède, il est permis de fournir du travail de la fourrure à un contracteur ou à un sous-contracteur pourvu que ceux-ci détiennent une licence municipale appropriée à leur commerce, payent la taxe d'affaires, et soumettent au Comité Paritaire de la Fourrure au Détail, un rapport mensuel mentionnant les noms et adresses de leurs salariés, les salaires et les heures de travail, ainsi que toute autre information que le Comité Paritaire jugera utile, à la bonne administration.

ARTICLE 14 - ANNEXE

14.01

L'Annexe "A" est considéré comme partie intégrante de la présente convention.

14.02

L'employeur convient de payer 2.75% de son salaire de paie comme contribution au régime d'assurance actuellement en vigueur. Ledit régime est régi par les dispositions de la police-mutuelle de l'Union Nationale du Vêtement Inc. avec une compagnie d'assurance reconnue et agréée par le Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement Inc.

14.03

Dans les ateliers ayant un régime d'assurance, le montant de 2.75% du salaire de paie sera versé par l'employeur jusqu'à l'expiration de la période de trois (3) mois; le montant devra être versé au bout de cette période d'attente ou à son départ s'il quitte son employeur avant le terme de la période.

Dans le cas où des ateliers n'ont aucun régime d'assurance, le 2.75% du salaire de paie sera versé immédiatement dans la paie de salaire.

14.04

L'employeur déduira de la paie hebdomadaire de chaque salarié la contribution déterminée selon sa classification et remettra les montants ainsi perçus de la paie hebdomadaire de chaque salarié ainsi que le montant de sa contribution au Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement Inc., au plus tard le 15 de chaque mois.

14.05

L'employeur convient d'envoyer une fois l'an au Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement Inc., une liste annuelle des gains individuels (7-4) gagnés par chaque salarié durant l'année.

14.06

L'employeur convient de payer 00.50% de sa liste de paie comme contribution au Fonds d'Éducation et de Santé de l'Union Nationale du Vêtement. Ces montants devront être adressés une fois par mois à l'Union Nationale du Vêtement Inc.

ARTICLE 15 - BENEFICES DE BIEN-ETRE

- 15.01 A compter du 1er mai 1980, l'Employeur convient de payer 8.25% de sa liste de paie comme contribution aux différents plans de sécurité aux articles 15.02, 15.06 et 15.07.
- 15.02 L'Employeur convient de payer 2.75% de sa liste de paie comme contribution au régime d'assurance présentement en vigueur. Ledit régime sujet aux dispositions de la police-maîtresse en vigueur avec une compagnie d'assurance reconnue et administrée par LE FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC.
- 15.03 Dans les ateliers ayant un régime d'assurance, le montant de 2.75% du salaire de la semaine devra être calculé jusqu'à l'acceptation du salarié par ledit régime, pour une période maximum de trois (3) mois; le montant devra être versé au salarié au bout de cette période d'attente ou à son départ s'il quitte son Employeur avant le terme écoulé.
- Dans le cas où des ateliers n'ont aucun régime d'assurance, le 2.75% du salaire par semaine devra être versé immédiatement dans la paie du salarié.
- 15.04 L'Employeur déduira de la paie hebdomadaire de chaque salarié la contribution déterminée selon sa classification et remettra les montants ainsi perçus de la paie hebdomadaire de chaque salarié ainsi que le montant de sa contribution à: LE FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC., au plus tard le 15 de chaque mois.
- 15.05 L'Employeur consent d'envoyer une fois l'an au Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement Inc., une liste annuelle des gains individuels (T-4) gagnés par chaque salarié durant l'année.
- 15.06 L'Employeur convient de payer 00.50% de sa liste de paie comme contribution au Fonds d'Education et de Santé de l'Union Nationale du Vêtement. Ces montants devront être adressés une fois par mois à l'Union Nationale du Vêtement Inc.

15.07

L'Employeur convient de continuer à payer pour chaque salarié 5% de son salaire hebdomadaire brut comme contribution à une Caisse de Retraite.

15.08

L'Employeur s'engage par la suite à déduire 5% du salaire hebdomadaire brut de chaque salarié et à faire remise, avec un état détaillé, des montants ainsi perçus à La Caisse de Retraite de la Fédération du Vêtement Inc., de la façon prévue au paragraphe 15.04.

De plus, l'Employeur convient d'indiquer sur le T-4 et le TP-4 de chaque salarié le montant versé par le salarié à ladite Caisse.

15.09

Les nouveaux apprentis ne sont pas sujets aux articles 15.01, 15.02, 15.03, 15.04, 15.05, 15.06 et 15.07 avant d'avoir terminé leur première période de trois (3) mois.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à Montréal ce.....18.....jour du mois de.....*juin*.....1981

LES MAITRES FOURREURS ASSOCIES DU QUEBEC M.F.A.

Atelier: LAURENTIDE FUR CORP.

*[Signature]*

L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.

*André Beaupré*  
*Estelle Hudeau*

## ANNEXE "A"

### Echelle des salaires minima

#### Cédule 1

- A) Les taux de salaires horaires minima suivants doivent être payés, cependant les employeurs de la Zone 11 bénéficient d'une réduction de 10% sur lesdits taux.

	<u>1er mai 1980</u>	<u>1er mai 1981</u>
Tailleur "A"	\$9.25	\$10.11
Tailleur "B"	8.99	9.85
Couturier à la machine "A"	8.99	9.85
Couturier à la machine "B"	8.67	9.53
Bloqueur-Façonneur "A"	8.63	9.49
Bloqueur-Façonneur "B"	8.44	9.30
Examineur "A"	8.74	9.60
Examineur "B"	8.48	9.34
Opérateur et coupeur de doublures	8.42	9.28
Finisseur "A"	8.51	9.37
Finisseur "B"	8.32	9.18
Fermeur-Manteau	8.99	9.85
Finisseur-Contremaître	8.62	9.48
Coupeur de doublures	8.28	9.14
Opérateur de doublures	8.05	8.91
Galonneur et aide-finisseur	7.73	8.59

N.B. Un atelier ne peut avoir qu'un seul aide-finisseur pour, de un à 4 finisseurs et un par 4 additionnels.

#### B) Définitions spéciales

1. Pour chaque opération, le nombre de salariées de la Classe "A" doit présenter au moins 50% des préposés à telle dite opération. Si l'Employeur devient obligé de réduire son personnel, il est quand même tenu de garder la même proportion de 50% de la Classe "A" et de la Classe "B" pour chaque opération.
2. Quand, le nombre de salariées affectés à une opération est impair, l'un deux doit recevoir la moyenne du total des gages payés aux Classes "A" et "B" de la même opération, et ce entre le 1er janvier et le 31 août de chaque année.

Annexe "A" (Suite)

3. Cependant dans l'atelier où il n'y a qu'un salarié affecté à l'une quelconque des opérations, tel salarié doit recevoir le salaire de la Classe "A".

C) Apprentis des deux sexes.

Le stage d'apprentissage est divisé en six (6) périodes de quatre (4) mois et les salaires horaires minima sont les suivants:

du	<u>1er mai 1980</u>	<u>1er mai 1981</u>
1er au 4e mois inclus	\$4.27	\$4.70
5e au 8e mois inclus	4.51	4.96
9e au 12e mois inclus	4.68	5.15
13e au 16e mois inclus	4.84	5.32
17e au 20e mois inclus	5.01	5.51
21e au 24e mois inclus	5.17	5.69

Après 24 mois le salarié est considéré comme qualifié et doit être payé en conformité avec l'échelle selon son occupation.

D) Apprentis tailleurs

du	<u>1er mai 1980</u>	<u>1er mai 1981</u>
1er au 4e mois inclus	\$ 5.78	\$6.36
5e au 8e mois inclus	5.94	6.53
9e au 12e mois inclus	6.11	6.72
13e au 16e mois inclus	6.27	6.90
17e au 20e mois inclus	6.44	7.08
21e au 24e mois inclus	6.49	7.14
25e au 28e mois inclus	6.55	7.20
29e au 32e mois inclus	6.60	7.26
33e au 36e mois inclus	6.66	7.33