

No.

99199-01

NOM

Comité Canadien d'Amateurs

de la Voix

EMPLOYEURSNO. ACCREDITATIONEMPLOYES

ALANA PLASTICS & PACKAGING INC.	M-17812-01 M-9314-01	13
BELGO-LUX HANDBAGS INC.	M-6977-01	50
CABRELLI INC.	M-19152-01 M-1039-04	185
CAPITOL LEATHER GOODS INC.	M-1038-04	130
CORET ACCESSORIES INC.	M-3669-02	50
EXCLUSIVE LEATHER PRODUCTS CORP.	M-6990-04	135
LA BELLE LEATHER GOODS INC.	M-19459-01	24
LES SACS A MAIN GRAND PRIX INC.	M-19457-01	8
LES SACS A MAIN MAXIME INC.	M-19461-01	16
MASTERCRAFT LEATHER GOODS LTD	M-7465-01	45
RAFY HANDBAGS	M-19460-01	2
SAC A MAIN FLORIAN INC.	M-19295-01	10
SALINA LEATHER GOODS LTD	M-19458-01	7

83
MAY 18 11 15

83 FEB 14 10 07

PAR MESSAGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LE CONSEIL CANADIEN DES
MANUFACTURIERS DU SAC A MAIN INC.

et

L'UNION DES OUVRIERS DU SAC A MAIN
LOCAL 9

de

L'Union Internationale des Ouvriers du Cuir,
Plastique et Nouveautés

1er janvier 1982 au 31 décembre 1984

COPIE CONFORME A L'ORIGINALE

Gene G. Belcher



TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
I	Définition de l'industrie-----	2
II	Définition de l'employé-----	2
III	Agence du syndicat-----	3
IV	Observance de la convention-----	3
V	Discernement par le syndicat-----	3
VI	Discernement par l'employeur-----	3
VII	Atelier syndical-----	4
VIII	Embauchage de membres du syndicat et carte de travail-----	4
IX	Employés du marché libre-----	4
X	Période d'essai-----	5
XI	Travail à contrat ou sous-contrat-----	5
XII	Prohibition du travail pour plus d'un employeur-----	6
XIII	Travail à domicile-----	6
XIV	Définition spéciale-employeurs et employés-----	6
XV	Travail par employeurs, dessinateurs et contremaîtres----	7
XVI	Responsabilité pour le travail à l'extérieur-----	7
XVII	Formule de retenues syndicales-----	8
XVIII	Partage du travail-----	8
XIX	Visites des représentants syndicaux aux employeurs-----	9
XX	Président d'atelier-----	10
XXI	Aucun travail où il y a grève----	10
XXII	Hygiène-----	10
XXIII	Heures de travail-----	10
XXIV	Salaire de l'ouvrier-----	12
XXV	Jours de congé-----	12
XXVI	Boni-----	14
XXVII	Pas d'arrêt de travail-----	15
XXVIII	Effet de démission ou expulsion de membres du conseil ou du syndicat-----	15
XXIX	Augmentation de salaire-----	16
XXX	Vacances payées par l'employeur-----	18
XXXI	Troisième semaine de congés annuels payés-----	19
XXXII	Quatrième et cinquième semaines de congés annuels payés-----	20

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
XXXIII	Congés de fin d'année-----	21
XXXIV	Avis de congédiement et abandon d'emploi-----	21
XXXV	Absence pour occasions spéciales-----	22
XXXVI	Pas d'entente individuelle-----	22
XXXVII	Protection et ajustement du coût de la vie-----	23
XXXVIII	Le conseil des manufacturiers, ses droits, privilèges et obligations-----	23
XXXIX	Litige entre le syndicat et l'employeur-----	24
XL	Fonds de santé-----	25
XLI	Indemnité supplémentaire-----	26
XLII	Disposition du décret concernant la sécurité sociale-----	27
XLIII	Définition des classifications---	28
XLIV	Stabilité des salaires et conditions de travail-----	33
XLV	Rémunération en cas de décès dans la famille-----	34
XLVI	Périodes de repos-----	34
XLVII	Extension de la convention collective de travail à l'industrie-----	35
XLVIII	Durée de la convention et rétroactivité-----	35
XLIX	Renouvellement de la convention-----	35

MEMOIRE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTER-
VENUE A MONTREAL, CANADA, CE

PAR ET ENTRE: LE CONSEIL CANADIEN DES MANUFACTU-
RIERS DU SAC A MAIN INC., un grou-
pe politique dûment incorporé ayant
son siège social et principale place
d'affaires dans les cité et district
de Montréal, agissant par les présen-
tes pour et au nom des employeurs
et membres soussignés dudit Conseil,
employeur, personnellement, chacun
pour lui-même et soi-même, ceux-ci
étant ci-après appelés "EMPLOYEURS".

PARTIE DE LA PREMIERE PART

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"

PARTIE DE LA DEUXIEME PART

E N U M E R A T I O N S

ATTENDU que les employeurs, partie de la
première part, exercent dans la province de Québec
la profession de fabricants de sacs à main de tous
genres, portefeuilles, sacs d'avion, bourses et por-
te-monnaie, ou parties d'iceux, et

ATTENDU que la partie de la première part
est connue sous le nom de "Conseil Canadien des Ma-
nufacturiers du Sac à Main Inc.", et

ATTENDU que le syndicat, partie de la deux-
ième part, constitue une association volontaire d'em-
ployés dans ladite industrie, lequel syndicat d'em-
ployés, par les officiers soussignés, déclare être
autorisé à représenter, pour les présentes, lesdits
employés, et

92

ATTENDU que les deux dites parties à cette convention, nommément des première et deuxième parts, sont désireuses de promouvoir les principes de la négociation collective, de prévenir tout conflit industriel et d'améliorer les relations entre l'employeur et l'employé dans ladite industrie, d'assurer aux ouvriers un salaire raisonnable, de promouvoir l'égalisation des conditions de travail dans l'industrie, et en autant que faire se peut, assurer une stabilisation générale et une productivité continuelle, et

ATTENDU que les parties contractantes reconnaissent que pour atteindre lesdits objectifs, il est opportun et nécessaire d'avoir une organisation représentant les employeurs et une organisation représentant les employés dans ladite industrie, ainsi qu'une convention collective de travail entre les employeurs et le syndicat de ladite industrie, et

ATTENDU qu'il est judicieux que ladite convention collective de travail soit rendue obligatoire pour tous les employeurs et employés de l'industrie en vertu de la Loi des Décrets de Convention Collective, L.R.Q. 1977, chapitre D-2, dans la province de Québec, le tout sujet aux conditions et pour la durée de la présente convention, tel que pleinement énoncé et spécifié ci-après.

MAINTENANT, CETTE CONVENTION DECLARE:

QUE lesdites parties, par les présentes, chacune en considération des engagements et entreprises de l'autre, s'engagent et consentent à ce qui suit:

I. DEFINITION DE L'INDUSTRIE

La présente convention s'applique à l'industrie de la fabrication et/ou à la distribution commerciale de tous genres de sacs à main, portefeuilles, sacs d'avion, bourses et porte-monnaie, ou parties d'iceux.

II. DEFINITION DE L'EMPLOYE

La présente convention ne s'appliquera

32

qu'aux ouvriers de l'atelier tel que défini à l'article intitulé "Définition de classification". Les employés tels que les contremaîtres, assistant-contremaîtres, les employés de bureau et salles de vente, messagers, balayeurs et magasiniers, expéditeurs et autres employés de catégories semblables et les étudiants embauchés durant la période de vacances scolaires sont exclus et ne sont pas assujettis à cette convention.

III. AGENCE DU SYNDICAT

Les employeurs admettent et reconnaissent le syndicat comme le seul agent et représentant des employés.

IV. OBSERVANCE DE LA CONVENTION

Le syndicat et l'employeur consentent l'un et l'autre à s'acquitter de bonne foi des 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. Les dispositions de ladite convention seront interprétées de façon à en assurer son application.

V. DISCERNEMENT PAR LE SYNDICAT

Le syndicat consent à ce que nulle distinction d'aucune sorte ne soit exercée ou permise par ledit syndicat ou par l'un de ses membres envers tout employeur à l'occasion ou à l'égard d'une grève particulière ou à l'égard du syndicalisme ou autre raison.

De plus, il n'y aura aucune discrimination à cause du sexe, de la race, de la couleur, de la croyance et de la nationalité d'origine.

VI. DISCERNEMENT PAR L'EMPLOYEUR

Les employeurs consentent à ce que nulle distinction d'aucune sorte ne soit exercée ou permise par lui envers aucun employé, soit pour raison

B2

d'attitudes ou activités passées de ces employés au cours de grève ou se rapportant à la grève, ou d'aucune grève particulière ou à l'égard du syndicalisme ou autre raison.

De plus, il n'y aura aucune discrimination à cause du sexe, de la race, de la couleur, de la croyance et de la nationalité d'origine.

VII. ATELIER SYNDICAL

Les employeurs consentent à ce que, comme condition d'emploi, tous les employés assujettis à la présente convention doivent être membres du syndicat.

VIII. EMBAUCHAGE DE MEMBRES DU SYNDICAT ET CARTE DE TRAVAIL

Le syndicat s'engage à fournir à chaque employé requis par l'employeur une carte de travail, et l'employeur ne prendra à son service que les employés possédant une telle carte. Toutefois, le syndicat n'émettra pas une carte de travail sans avoir au préalable établi que l'employé ayant reçu telle carte a travaillé le nombre de jours requis comme avis d'abandon de service avec son employeur précédent.

IX. EMPLOYES DU MARCHE LIBRE

Lorsque le syndicat est incapable de fournir à l'employeur les employés requis, tel que mentionné ci-haut, ledit employeur peut se procurer les employés requis à d'autres sources, que ces employés soient ou non membres du syndicat.

Tout employé qui aura été embauché hors des cadres du syndicat, devra devenir membre dudit syndicat dans un délai de deux (2) semaines suivant son embauchage.

Les commençants âgés de moins de 18 ans deviendront membres du syndicat après la période d'essai de deux (2) mois et auront droit à tous les droits, privilèges et obligations de cette conven-

B2

tion. Toutefois, les étudiants embauchés durant la période de vacances scolaires sont exempts des termes de cette convention.

X. PERIODE D'ESSAI

Conformément à l'article IX, tout employé étant jugé non satisfaisant après avoir complété une période d'essai de quatre (4) semaines peut être congédié par son employeur, ou si jugé satisfaisant par ledit employeur, ledit employé sera considéré comme employé permanent. Par la suite, tel employé aura droit à tous les privilèges et sera sujet à toutes les obligations de la présente convention.

XI. TRAVAIL A CONTRAT OU SOUS-CONTRAT

Aucun travail à contrat ou à sous-contrat ne sera donné à de simples particuliers, pour le bénéfice ou de l'employeur ou des employés, à moins que le personnel de l'atelier de l'employeur soit employé à plein temps.

L'employeur ne peut, en aucun temps, livrer de son atelier du matériel à être assemblé, ou de faire exécuter du travail à l'extérieur de son atelier au Canada, et l'employeur ne devra pas acheter des sacs à main fabriqués au Canada d'une catégorie ou d'un genre normalement fabriqués par l'employeur, à moins que tous les employés travaillant dans les classifications énumérées dans cette convention, dans un atelier dirigé par l'employeur, soient employés à plein temps. Là où lesdits employés travaillent à plein temps, l'employeur pourra faire exécuter du travail dans un autre atelier ou par un entrepreneur syndiqué selon les définitions de la présente convention. De toute façon, lorsqu'un entrepreneur syndiqué reçoit du travail à être exécuté à contrat, ledit contrat doit stipuler le même emploi ci-haut spécifié avant que d'autre travail à contrat ne soit donné, que ce soit à un autre entrepreneur ou atelier syndiqué.

Si du travail à être exécuté à l'extérieur est donné contrairement à la condition du plein em-

32

ploi ci-haut mentionnée, les employés lésés auront droit à la pleine rémunération pour le nombre d'heures qu'ils auraient autrement travaillées.

Aucun entrepreneur syndiqué n'exécutera du travail à sous-contrat ni n'exécutera du travail pour un employeur ou un sous-traitant non syndiqué. Le syndicat se joint à chaque employeur sur la politique de ne pas transiger ou faire affaire avec un sous-traitant qui, lui-même, donne du travail à être exécuté par des manufacturiers ou sous-entrepreneurs non syndiqués, ou qui achètent de ceux-ci.

XII. PROHIBITION DU TRAVAIL POUR PLUS D'UN EMPLOYEUR

Aucun employé permanent ne peut travailler à temps partiel ou en surtemps dans un autre atelier que celui de son employeur régulier, excepté lors de circonstances spéciales avec le consentement de son employeur régulier et du syndicat.

XIII. TRAVAIL A DOMICILE

Tout travail exécuté sur les produits ou parties de produits, tombant sous la juridiction de la présente convention, qui est donné à toute personne ou accepté par toute personne pour être exécuté dans une maison, un appartement, une chambre ou tout autre endroit situé dans un lieu résidentiel, servant comme tel, est réputé "TRAVAIL A DOMICILE".

Aucun travail ne sera donné à un salarié ou à toute autre personne pour être fabriqué ou exécuté à domicile, et aucun employé ou toute autre personne n'exécutera tel travail à domicile sur aucun des produits régis par la présente convention.

XIV. DEFINITION SPECIALE-EMPLOYEURS ET EMPLOYES

Sans limiter d'aucune façon les définitions contenues dans la présente convention, tout sous-traitant, détaillant ou autre personne qui fait fabriquer pour lui des produits, sera considéré comme employeur, et tout entrepreneur sera considéré comme employeur et comme employé, et tout employeur,

Q2

dessinateur, contremaître, assistant-dessinateur ou assistant-contremaître exécutant personnellement du travail ordinairement exécuté par un employé, est considéré être un employé pour les fins de la présente convention et est régi par les dispositions de la dite convention.

Dans la présente convention, le singulier devra inclure le pluriel, et vice-versa, et toute référence à un genre s'appliquera à tous les genres.

XV. TRAVAIL PAR EMPLOYEURS, DESSINATEURS
ET CONTREMAITRES

Exception faite des dispositions apparaissant ci-après, aucun employeur, dessinateur ou contremaître ne pourra travailler dans l'atelier comme coupeur, monteur, travailleur sur table, opérateur de machines, bourreur, aide général, cimenteur ou colleur, brocheur ou plieur, ou apprenti durant la période tranquille ou la période d'échantillonnage. En d'autres temps, telles personnes pourront exécuter tel travail mais seulement durant les heures régulières de travail des employés.

Quant aux contremaîtres et dessinateurs, les dispositions de la présente convention n'empêcheront pas ceux-ci d'effectuer leur travail comme contremaîtres ou dessinateurs, mais ils ne devront exécuter aucun travail de production en dehors des heures régulières de travail stipulées dans la présente convention.

Dans le cas où la firme est une corporation, les dispositions du présent article s'appliquent à ses directeurs et actionnaires, ainsi qu'aux dessinateurs et contremaîtres.

XVI. RESPONSIBILITE POUR LE TRAVAIL
A L'EXTERIEUR

Lorsqu'un commerçant en gros, un sous-traitant, un détaillant, un entrepreneur, un manufacturier ou autre personne donne du travail à des ateliers de l'extérieur, à des entrepreneurs de l'inté-

92

rieur ou autres, tel commerçant en gros, sous-traitant, détaillant, entrepreneur ou autre personne sera tenu conjointement et individuellement responsable, avec la personne ou les personnes à qui tel travail est donné, du paiement des salaires et des conditions de travail déterminés dans la présente convention.

Toute transaction ou entente entre l'un ou l'autre des personnes désignées au paragraphe précédent, soit directement ou par l'entremise de leurs prête-noms, agents ou mandataires, pour le transfert ou cession de marchandises non-manufacturées, tel que, sans limiter la généralité de ce qui précède, cuir, plastique, marchandise à la verge et accessoires s'y rapportant, et les produits fabriqués qui en résultent et tombant sous la juridiction de la présente convention, ou du décret régissant l'industrie, signifiera "donner du travail" au sens et pour les fins du paragraphe précédent.

Toutes ou chacune des personnes ci-haut mentionnées, qu'elles donnent ou reçoivent du travail, doivent le jour même où le travail est donné ou reçu, en faire rapport au Comité paritaire de l'industrie du sac à main sur les formules fournies à cette fin par ledit Comité paritaire.

XVII. FORMULE DE RETENUES SYNDICALES

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 syndicales et/ou taxes selon un barème à être établi par le syndicat, et à transmettre le montant ainsi déduit au syndicat à la fin de chaque mois ou chaque semaine, selon la décision dudit syndicat.

XVIII. PARTAGE DU TRAVAIL

Durant la période tranquille, alors qu'il y a insuffisance de travail pour tous les employés de l'atelier, le travail disponible devra, autant que possible, être équitablement partagé entre tous les employés dans leurs métiers respectifs. Toute-

BJ

fois, l'employeur aura le droit de choisir les employés qu'il croit les mieux qualifiés pour exécuter le travail sur les échantillons et les copies.

Cependant, après que dix (10) jours ouvrables d'accalmie se sont écoulés, il y aura une assemblée entre le syndicat et l'employeur pour discuter si l'accalmie continuera ou si alternativement il y aura une mise-à-pied.

L'employeur prendra favorablement en considération le droit d'ancienneté dans la question de mise-à-pied, sauf, là où la dextérité, la compétence et l'habileté d'un employé de moins d'ancienneté sont relatives à l'exécution du travail et sont supérieures à celles d'un ancien employé.

Les employés qui sont mis-à-pied seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de la mise-à-pied, pourvu que l'employé possède les qualifications pour exécuter le travail disponible, tel qu'ici énumérées. A la suite d'un rappel général, les employés seront retournés à leur occupation ultérieure.

XIX. VISITES DES REPRESENTANTS SYNDICAUX
AUX EMPLOYEURS

Pas plus de deux (2) officiers ou représentants dûment autorisés par le syndicat ne pourront, à des heures d'affaires raisonnables, avoir accès à l'atelier de l'employeur, pour des fins (lesquelles devront être révélées) de traiter de toute plainte spécifique, conditions ou autres sujets découlant ou faisant partie de la présente convention ou de son application, ou de la relation des parties à cet égard, et tels représentants du syndicat et l'employeur concerné devront, d'un commun accord, coopérer afin de permettre que telle plainte soit examinée et réglée de façon satisfaisante et avec autant de diligence que possible, et ce, sans nuire aux affaires de l'employeur. Tous pourparlers entre l'employeur et les représentants syndicaux devront se dérouler au bureau de l'employeur.

92

XX. PRESIDENT D'ATELIER

Lors d'une réunion régulière convoquée par le syndicat, mais en dehors des heures régulières et supplémentaires de travail, les employés de l'atelier éliront un président d'atelier qui sera reconnu comme représentant officiel du syndicat en cas d'absence de l'agent d'affaires dudit syndicat.

XXI. AUCUN TRAVAIL OU IL Y A GREVE

L'employeur ne donnera du travail à aucun manufacturier ou entrepreneur (défini comme tel dans la présente convention) ni n'acceptera aucun travail d'un manufacturier, entrepreneur ou sous-traitant contre qui le syndicat est en grève.

XXII. HYGIENE

Chaque employeur et ses employés s'engagent à observer et à maintenir les plus strictes mesures d'hygiène nécessaires requises par la loi.

XXIII. HEURES DE TRAVAIL

La semaine de travail sera de trente-sept heures et demie (37½) réparties sur cinq (5) jours, comme suit:

Du lundi au vendredi inclusivement, le travail commencera à 8:00 a.m. et cessera à midi, avec une interruption d'une (1) heure pour le repas du midi, reprendra à 1:00 p.m. et se terminera à 4:30 p.m. Toutefois, par entente mutuelle entre le syndicat, l'employeur et les employés de quelque atelier que ce soit, l'interruption d'une (1) heure pour le repas du midi pourra, pour une période spécifique être raccourcie de pas plus d'une demi-heure (½) afin de permettre à l'employé de compléter plus tôt sa journée normale de travail, dans la mesure correspondant à la période raccourcie pour le repas du midi.

Le travail supplémentaire, en plus et après les heures régulières est permis jusqu'à et pas plus tard que 6:30 p.m., les lundi, mardi, mercredi et jeudi de chaque semaine, et le samedi, entre 8:00

82

a.m. et midi. Tout travail supplémentaire exécuté après 4:30 p.m. et le samedi sera rémunéré au taux de une fois et demie (1½) le taux régulier payé aux employés. Aucun travail ne sera exécuté le samedi après-midi, ce travail étant prohibé.

Les parties à la présente convention consentent à ce que les employés exécutent du travail supplémentaire tel que prévu ci-haut, si requis par l'employeur, après avis préalable au président ou à la présidente d'atelier.

Si un employé perd du temps parce qu'il arrive en retard par sa propre faute, le temps supplémentaire ne comptera, le jour où il arrive en retard, que lorsque le temps perdu sera repris par l'employé.

Il est de plus convenu entre les parties à la présente convention que les employés requis par l'employeur à se présenter au travail le matin seront rémunérés pour un minimum garanti de quatre (4) heures qu'il y ait ou non du travail à exécuter. Sauf et excepté en cas de panne d'électricité, inondation, feu explosion ou cas fortuits.

Il est convenu qu'un employé sera payé pour toute période d'attente durant les heures de travail quotidiennes. L'employé doit être payé pour la première heure de travail de la journée qu'il soit requis d'attendre ou non.

Si l'employeur termine la période d'attente des employés en n'importe quel temps durant la matinée, à cause de panne d'électricité, inondation, feu, explosion et autres cas fortuits, et les employés sont rappelés au travail immédiatement après l'heure de lunch, les employés auront encore une garantie minimum d'une (1) heure et compensation pour le temps d'attente additionnel si ceux-ci sont requis par l'employeur.

Les employés devront être à leurs tables de travail ou à leurs machines à l'heure stipulée aux dispositions relatives aux heures quotidiennes de travail. Il est toutefois convenu qu'en raison de pratiques courantes dans les ateliers, les em-

Q2

ployés qui arriveront au travail plus de cinq (5) minutes en retard se verront soustraire quinze (15) minutes de leur temps. Ceux qui arriveront en retard plus de quinze (15) minutes se verront soustraire une demi-heure ($\frac{1}{2}$) de leur temps. Dans les cas d'employés se présentant au travail avec un retard de plus d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$), à moins d'une cause bonne et suffisante, l'employeur pourra s'abstenir de faire travailler ces employés durant une demi-journée ($\frac{1}{2}$).

Le syndicat et le conseil reconnaissent le tort néfaste causé par l'absentéisme, les deux parties, par conséquent, conjugueront leurs efforts à réduire l'absentéisme et à limiter les absences aux cas de maladie ou autres causes semblables excusables.

Il n'y aura aucun rassemblement des employés durant les heures de travail, et ceux-ci ne devront ni se vêtir ni se maquiller sur le temps de l'employeur.

XXIV. SALAIRE DE L'OUVRIER

Le salaire des ouvriers sera payé en espèces et à chaque semaine. Cependant, l'employeur peut payer les salaires par chèques pourvu que des arrangements convenables et mutuellement convenus entre le syndicat et l'employeur n'incommoderont pas l'employé d'aucune manière et ne l'empêcheront pas d'encaisser ce dit chèque sur réception. Aucun ouvrier ne sera rémunéré pour le temps durant lequel il n'aura pas travaillé, sauf dans les cas prévus par la présente convention.

Le système de travail dans l'industrie sera celui de l'emploi à la semaine ou à l'heure.

XXV. JOURS DE CONGES

Les employés auront le droit de s'abstenir de travailler tous les jours statutaires ou fériés reconnus et les congés religieux ici mentionnés.

L'employeur consent à accorder à tous les employés, membres du syndicat, et/ou régis par la

32

présente convention, les jours de fêtes légales payées suivants, nommément: Vendredi Saint, Jour de Dollard des Ormeaux (Fête de la Reine), Jour de la Saint-Jean-Baptiste, Jour de la Confédération, Fête du Travail, Jour d'Action de Grâces, Jour de Noël, Jour de l'An et le jour après le Jour de l'An, quelque soit le jour de la semaine où ces congés puissent tomber.

Pour être éligible au paiement pour l'un ou tous lesdits congés, un stagiaire, un débutant et un apprenti doivent être employés dans l'industrie du sac à main et avoir travaillé dans le même atelier durant une période de trois (3) mois antérieurement à la date de cesdits congés. Tous les autres employés auront droit à cesdits congés depuis la date de leur embauchage. De plus, pour avoir droit au paiement dudit congé ou congés, un employé ne doit par être absent du travail durant le jour de travail précédent immédiatement et suivant immédiatement le congé (excepté dans les cas d'incapacité physique causée par accident, maladie ou suspension temporaire de travail par l'employeur). Il est toutefois convenu que toute journée déclarée jour férié par les autorités compétentes ne sera pas considérée comme journée ouvrable à cette fin.

Les employés qui sont absents à cause d'incapacité physique causée par accident, maladie et suspension temporaire de travail par l'employeur auront droit au congé ou congés payés qui surviennent durant la période de maladie. Il est convenu que pour être éligible à cesdits congés payés, l'employé doit continuer son emploi avec l'employeur avec lequel lui ou elle était employé lorsqu'il est tombé malade. Les employeurs seront obligés d'accorder les congés tombant durant la période de maladie d'un employé, cependant, il n'y aura pas d'obligation d'accorder lesdits congés au delà de la période de maladie excédant plus de quinze (15) semaines.

Lorsqu'un employé exécute un travail un jour de congé, il sera payé un montant additionnel calculé au taux de temps et demi (1½) de son taux de salaire régulier.

Par ~~entente~~ entente mutuelle entre le syndicat et

32

le conseil et un employeur individuel, un congé payé tombant un dimanche, un mardi, un mercredi ou un jeudi peut être accordé le lundi précédent ou le vendredi suivant de la même semaine.

Si le jour de la Saint-Jean-Baptiste tombe un jour chômé, le jour de travail précédent ou suivant le 24 juin sera le jour de congé, tel que proclamé par les autorités gouvernementales.

XXVI. BONI

L'employeur consent à accorder à tous les employés un boni d'une journée de salaire en 1982; d'une journée et demie de salaire en 1983; de deux jours de salaire en 1984.

Pour être éligible au paiement dudit boni, l'employé

- a) doit travailler le premier lundi après les vacances d'été;
- b) doit travailler le dernier jeudi avant les vacances d'été en vigueur en 1983;
- c) ne doit pas être absent le jour de travail précédent immédiatement et suivant immédiatement ledit lundi (excepté dans les cas d'incapacité physique causée par accident, maladie ou suspension temporaire de travail par l'employeur);
- d) ne doit pas être absent le jour de travail précédent immédiatement et suivant immédiatement ledit jeudi.
- e) doit avoir travaillé dans le même atelier une période minimum de trois (3) mois avant lesdits lundi ou jeudi, selon le cas, s'il/elle est stagiaire, débutant ou apprenti dans l'industrie du sac à main;
- f) l'employé ne sera pas privé de cedit boni dans les cas d'absence causée par incapacité physique due à un accident, maladie ou suspension temporaire de travail par l'employeur.

Ledit boni sera payable à la période de

22

paie suivant lesdits lundi ou jeudi, selon le cas.

XXVII. PAS D'ARRET DE TRAVAIL

Pour la durée de la présente convention et durant toute négociation ou règlement de tout litige entre tout employeur ou employé ou employés visés par la présente convention, ou entre les employeurs et le syndicat, aucune des parties à ladite convention, ni aucun employeur ou tel employé ou employés, ni le syndicat, ni aucun groupe d'employés ne pourra instituer ou s'engager ou autoriser ou permettre un lock-out, arrêt de travail, grève ou ralentissement de la production.

XXVIII. EFFET DE DEMISSION OU EXPULSION DE MEMBRES DU CONSEIL OU DU SYNDICAT

Aucune convention indépendante ne sera conclue par le syndicat avec aucun employeur ou manufacturier, qu'il soit ou non membre du conseil, comportant des termes plus favorables relativement aux heures de travail, salaires et autres conditions de travail que ceux prévus dans la présente convention.

Dans tout cas de convention indépendante conclue entre le syndicat et un employeur qui a cessé d'être ou qui n'est pas membre du conseil, il sera obligatoire pour tel employeur de payer un montant additionnel de un demi de un pourcent ($\frac{1}{2}$ de 1%) de sa fiche de paie directement au "Fonds de santé de l'Union des ouvriers du sac à main" administré conjointement par le syndicat et le conseil, et rendu payable pour compenser le coût d'administration de tel fonds pour la durée de la présente convention. Une copie de telle convention indépendante devra être transmise au conseil avant son achèvement et son exécution et telle convention de devra pas contenir une clause d'arbitrage ou de droit d'arbitrer tout litige, sauf tel que prévu par la loi.

Lorsque le conseil avise le syndicat de la démission ou de l'expulsion du conseil, les dispositions qui précèdent s'appliqueront à tel manufacturier individuel et/ou manufacturiers.

22

Si le syndicat avise le conseil de la démission ou de l'expulsion d'un de ses membres ou membres, tel membre sera considéré non syndiqué et un délai raisonnable sera accordé à l'employeur (au moins sept (7) jours) pour remplacer tel ouvrier afin d'éviter tout dérangement dans la marche de ses affaires au cas où le syndicat se trouve dans l'impossibilité de remplacer tel ouvrier.

XXIX. AUGMENTATION DE SALAIRE

La première année de cette convention, une augmentation générale de salaire de douze pourcent (12%) pour tous les employés qualifiés sera accordée en plus du taux horaire individuel en date du 31 décembre 1981 et sera en vigueur et rétroactive à compter du 1er janvier 1982.

Les apprentis embauchés le ou avant le 31 décembre 1981 qui sont classifiés comme employés non qualifiés, selon le barème de base d'apprentissage, recevront cinquante pourcent (50%) de l'augmentation générale selon leur taux horaire en date du 31 décembre 1981 rétroactif au 1er janvier 1982, et l'autre cinquante pourcent (50%) de ladite augmentation générale sera donné proportionnellement selon le taux périodique mentionné dans le «Barème des salaires» de cette convention.

Les apprentis embauchés avant le 31 décembre 1981 continueront de recevoir, en plus de l'augmentation mentionnée au dernier paragraphe, l'ajustement de salaire périodique, si indiqué et prévu dans le "Barème des salaires" de cette convention. Si un employé complète sa période d'apprentissage et le taux périodique avant l'augmentation générale de salaire du 1er janvier 1983 et l'augmentation générale de salaire du 1er janvier 1984, il aura droit à l'augmentation de salaire prévue pour lesdites deux dernières dates.

Les apprentis embauchés le ou après le 1er janvier 1982 et les années subséquentes de cette convention, même s'ils deviennent des employés qualifiés recevront le taux horaire couvrant tels apprentis, tel que stipulé dans le "Barème des salaires". Ledit "Barème des salaires" comprend les augmentations de

32

salaires négociées et stipulées dans cet article.

Les nouveaux taux en vigueur le 1er janvier 1982 seront payables rétroactivement dans les deux (2) semaines suivant l'approbation par les employés de la présente convention.

A la seconde année de cette convention, une augmentation générale de salaire de dix pourcent (10%) pour tous les employés qualifiés sera accordée en plus du taux horaire individuel en date du 31 décembre 1982 et sera en vigueur à compter du 1er janvier 1983.

A la troisième année de cette convention, une augmentation générale de salaire de dix pourcent (10%) pour tous les employés qualifiés sera accordée en plus du taux horaire individuel en date du 31 décembre 1983 et sera en vigueur à compter du 1er janvier 1984.

Il est entendu et convenu que toute augmentation de salaire volontaire qui peut être accordée à un employé en plus des taux de salaires minima de cette convention, en aucun temps durant l'existence de cette convention, ne privera pas l'employé des augmentations de salaires négociées mentionnées dans cette convention. Cependant, les augmentations de salaires prévues dans cette convention seront basées selon toutes augmentations de salaires négociées par le syndicat.

Le barème des taux de salaires horaires minima dans chaque période d'apprentissage, à l'exception du barème de salaire du premier mois, sera révisé pour refléter toutes les augmentations de salaires négociées. Le taux horaire du premier mois (pour les débutants) ne devra pas être moindre que le taux horaire stipulé dans le règlement respectant les Normes de travail, conformément à la loi respectant les Normes de travail.

Il est entendu que le barème des salaires minima et les augmentations de salaires individuelles seront calculées à compte rond, le plus près du sou

GD

entier, c'est-à-dire, tout ce qui est moins d'un demi-sou sera calculé selon la fraction la plus basse et un demi-sou ou plus sera calculé selon la fraction la plus haute.

XXX. VACANCES PAYEES PAR L'EMPLOYEUR

La période de vacances dans l'industrie sera les deux (2) dernières semaines consécutives du mois de juillet et devront coïncider avec la même période de deux (2) semaines de l'industrie de la construction du Québec tel que déterminé par le décret qui la gouverne. Toutefois, il est convenu que s'il en résulte des troubles imprévus qui affectent l'industrie entière, les parties peuvent mutuellement convenir de changer ladite période de vacances.

Aucun travail par tout employeur, employé ou autre personne sur des produits assujettis à cette convention ne doit être exécuté durant la période de vacances ci-haut mentionnée.

Tous les employés qui ont été au service de leur employeur pour une période de mille quatre cents (1,400) heures recevront de leur employeur deux (2) semaines complètes de vacances payées au taux de salaire en vigueur au 1er juillet de l'année durant laquelle la paie de vacances est accordée. Si les employés ont travaillé moins de mille quatre cents (1,400) heures pour leur employeur avant le 1er juillet de chaque année, ils auront droit de recevoir directement de leur employeur une indemnité égale à quatre pourcent (4%) de leurs gains bruts pendant la période d'emploi chez leur employeur respectif.

En déterminant le nombre des heures de travail annuelles pour les vacances, les heures pour les vacances et les congés fériés doivent être portées au crédit de l'employé.

Sous réserve des dispositions précédentes relatives aux congés annuel payés, tout employé doit, si son emploi chez son employeur prend fin avant le 1er juillet, toucher directement de son employeur, quatre pourcent (4%) du salaire gagné pendant la pé-

32

riode de référence lui donnant droit à ses vacances après le 1er juillet précédent la date de cessation de son emploi pour tel employeur.

Si le Comité paritaire, après enquête chez un employeur, juge que le paiement des vacances à ses employés ne paraît pas garanti à son échéance, il peut obliger tel employeur à verser dans un fonds de congés annuels, à titre de rémunération de vacances, six pourcent (6%) de sa fiche de paie mensuelle le ou avant le 15 du mois suivant. Telles sommes seront gardées en fiducie par le Comité paritaire pour les employés ayant droit aux congés annuels ou la rémunération payable auxdits employés en cas de congédiement ou cessation de service et seront remises à ceux-ci au moment où telle rémunération arrivera à échéance. Dans le cas où le montant payé au Comité paritaire n'est pas suffisant pour payer la rémunération due aux employés, la différence entre les montants déjà reçus et les montants dus auxdits employés sera transmise par l'employeur au Comité paritaire sur demande. Advenant tout surplus après que les paiements pour congés annuels ont été faits, alors le surplus sera retourné à l'employeur par le Comité paritaire, avec un bilan complet des montants remis par l'employeur aux employés et les déboursés qui ont été effectués.

XXXI. TROISIEME SEMAINE DE CONGES ANNUELS PAYES

Tout employé ayant été employé dans l'industrie pour au moins cinq (5) années consécutives par un employeur contribuant au fonds de santé des ouvriers du sac à main, devra, s'il a acquis lesdites cinq (5) années consécutives d'emploi le ou avant le 1er décembre de n'importe quelle année, et s'il possède les exigences d'éligibilité ici requises, (sauf les absences à cause de maladie, morte-saison, mise-à-pied, grossesse et/ou autres causes bonnes et valables) aura droit de recevoir une troisième semaine de paie de vacances équivalant à deux pourcent (2%) des gains totaux de l'employé, calculés à partir du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année courante.

Les montants payables conformément à cet

92

article seront payés au mois de décembre de chaque année pour la durée de la convention et payables du fonds de santé des vacances payées établi dans ce but et administré par le fonds de santé des ouvriers du sac à main.

ELIGIBILITE REQUISE POUR LA TROISIEME SEMAINE DE VACANCES

Afin d'être éligible pour la troisième semaine de vacances payées, tel que décrit ci-dessus, un employé doit aussi:

- a) être disponible au travail durant les quatre (4) semaines suivant immédiatement la période des vacances de juillet, (sauf les absences causées par la maladie, mise-à-pied temporaire, grossesse et autres raisons bonnes et valables);
- b) être membre en règle du syndicat; et
- c) être sur la liste de paie de l'employeur et être continuellement employé par lui jusqu'à et incluant la date du paiement de ladite troisième semaine de vacances payées, (sauf les absences causées par la maladie, mise-à-pied temporaire, grossesse et autres raisons bonnes et valables).

XXXII. QUATRIEME ET CINQUIEME SEMAINES DE CONGES ANNUELS PAYES

Les employés ayant quinze (15) années consécutives de service dans l'industrie recevront une quatrième semaine de vacances payées, sans congé, avec les mêmes exigences d'éligibilité requises pour la troisième semaine de vacances payées.

Les employés ayant vingt-quatre (24) années consécutives de service dans l'industrie et membres en règle du syndicat, recevront une cinquième semaine de vacances payées, sans congé, avec les mêmes exigences d'éligibilité requises pour la troisième semaine de vacances payées. Les employés ne seront payés qu'après être disponibles au travail les quatre (4) semaines après la période des vacances de juillet.

32

Le financement de ces quatrième et cinquième semaines de vacances proviendra du fonds des vacances payées établi dans ce but et administré par le fonds de santé des ouvriers du sac à main.

XXXIII. CONGES DE FIN D'ANNEE

Tous les employés éligibles aux troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances payées auront droit à un congé total entre le Jour de Noël et le jour après le Jour de l'An, comme suit:

pour la période 1982-1983, les employés éligibles ne travailleront pas à compter du samedi, 25 décembre 1982 jusqu'au dimanche, 2 janvier 1983 inclusivement et retourneront au travail lundi, 3 janvier 1983;

pour la période 1983-1984, les employés éligibles ne travailleront pas à compter du dimanche, 25 décembre 1983 jusqu'au lundi, 2 janvier 1984 inclusivement et retourneront au travail mardi, 3 janvier 1984;

pour la période 1984-1985, les employés éligibles ne travailleront pas à compter du mardi, 25 décembre 1984 jusqu'au mercredi, 2 janvier 1985 inclusivement et retourneront au travail jeudi, 3 janvier 1985.

XXXIV. AVIS DE CONGEDIEMENT ET ABANDON D'EMPLOI

L'employeur peut congédier tout employé ou employés pour raisons jugées bonnes et suffisantes. Si tel employé s'estime lésé et porte plainte au syndicat, ledit syndicat peut déposer une plainte auprès de l'employeur et le conseil, telle plainte sera examinée pour règlement et entendue dans les vingt-quatre (24) heures par le comité d'arbitrage, en conformité avec les dispositions de la présente convention, à moins que ladite plainte ne soit réglée à l'amiable entre l'employeur et le syndicat.

Sans restreindre d'aucune sorte les provisions ci-dessus, un employé qui justifie chez le même employeur d'au moins trois mois de service conti-

nu ou plus a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise-à-pied de non moins de six mois.

Ce préavis est d'une semaine si l'employé justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus.

Sauf dans les cas de faute grave de l'employé ou de cas fortuit, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser à l'employé au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

Un employé ne pourra résigner ou quitter son emploi à moins de servir à son employeur, par écrit, un avis de sept jours complets, avis qui sera déposé au bureau de l'employeur.

XXXV. ABSENCE POUR OCCASIONS SPECIALES

Un employé peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Un employé peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

XXXVI. PAS D'ENTENTE INDIVIDUELLE

Nul employeur ou employé ne pourra négocier un changement d'emploi à moins et jusqu'à ce qu'une carte de travail n'ait été émise à l'employé par le syndicat.

Nul employeur ne consentira à conclure une entente individuelle avec un employé touchant les conditions visées dans la présente convention. Nul employeur ou employé ne pourra conclure une entente

92

garantissant toute durée d'emploi. Exception faite des apprentis, tout ajustement de salaire individuel ou augmentation devra être négocié entre les représentants du syndicat et du conseil.

Dans le cas des apprentis, il faudra en tout temps s'en tenir au barème prévu dans la présente convention. Nul employé ne négociera directement avec son employeur un ajustement de salaire supérieur aux taux stipulés dans la présente convention collective de travail.

XXXVII. PROTECTION ET AJUSTEMENTS
DU CÔUT DE LA VIE

CP1 Les employés recevront un pourcentage égal d'augmentation du coût de la vie pour chaque augmentation complète de un pourcent (1%) de l'Indice des Prix à la Consommation, Canada, (année de base 1971 = 100) de plus de dix pourcent (10%) d'augmentation pour la première année de cette convention. Si telle augmentation de salaire est indiquée, elle sera en vigueur et payable à compter du 1er janvier 1983.

La période de base pour le calcul sera de décembre 1981 qui est actuellement 248.0 jusqu'à et incluant décembre 1982.

A la seconde année de cette convention, les employés recevront un pourcentage égal d'augmentation du coût de la vie pour chaque augmentation complète de un pourcent (1%) de l'Indice des Prix à la Consommation, Canada, (année de base 1971 = 100) de plus de dix pourcent (10%). Si telle augmentation de salaire est indiquée, elle sera en vigueur à compter du 1er janvier 1984.

La période de base pour le calcul sera, à la seconde année de cette convention, de décembre 1982 jusqu'à et incluant décembre 1983.

XXXVIII. LE CONSEIL DES MANUFACTURIERS,
SES DROITS, PRIVILEGES ET OBLIGATIONS

Le syndicat reconnaît le besoin de la sta-

62

bilisation des taux de salaires et conditions de travail dans l'industrie. Le syndicat, de plus, reconnaît le "Conseil Canadien des Manufacturiers du Sac à Main Inc." comme le seul agent négociateur pour les manufacturiers, membres dudit conseil.

Le but principal dudit conseil des manufacturiers est d'aider, conjointement avec le syndicat, à maintenir une égalisation du niveau de travail dans l'industrie, à assurer le plein emploi et une stabilisation générale dans ladite industrie.

XXXIX. LITIGE ENTRE LE SYNDICAT ET L'EMPLOYEUR

En cas de plaintes, griefs ou litiges entre le syndicat ou ses membres, et le conseil ou n'importe lequel ou tous ses membres-employeurs, les susdits seront soumis à l'employeur et/ou son représentant et au représentant du syndicat, selon le cas. Les plaintes, griefs ou litiges devront être réglés dans les vingt-quatre (24) heures, à moins d'une prolongation par consentement mutuel. A défaut de résoudre le problème, celui-ci sera soumis à un comité d'arbitrage composé d'une personne représentant l'employeur et/ou le conseil, et une personne représentant le syndicat. Les deux arbitres ainsi désignés en nommeront un troisième qui agira comme président impartial du comité d'arbitrage. Lorsque les arbitres sont incapables de nommer un troisième arbitre ou président impartial, l'une ou l'autre des parties intéressées pourra s'adresser au Ministère du Travail du Québec pour la nomination d'un tel président impartial.

Les parties s'engagent à nommer et nommeront une personne impartiale qui agira comme président impartial dans tout conflit résultant de la convention de travail. Il demeurera en fonction pour une période d'un (1) an et sera rémunéré par les parties à la présente convention. La prolongation du terme d'office dudit président impartial sera déterminée par les parties à cette convention.

Au cas où l'une ou l'autre des parties refuserait d'accepter de participer à tel arbitrage,

32

Le comité d'arbitrage procédera en l'absence de la partie réfractaire et rendra sa décision EX PARTE. Telle décision sera finale et irrévocable pour la partie réfractaire, et aura même force et effet que si ladite partie réfractaire eut été présente. Au cas où la partie réfractaire refuserait de se conformer à la décision du comité d'arbitrage, ladite partie réfractaire sera "IPSO FACTO" et "DE PLEIN DROIT" privée de tous les droits et privilèges inscrits à la présente convention, le tout sans préjudice aux droits de l'autre partie.

Dans le cas où un différend affectant toute l'industrie est soumis à l'arbitrage, aucun règlement individuel avec un employeur ou employeurs ne sera effectué par le syndicat ou ses représentants durant le cours de tel arbitrage.

XL. FONDS DE SANTE

Les parties ici contractantes conviennent de continuer le fonds de santé des ouvriers du sac à main tel que prévu dans la convention collective de travail précédente.

Ledit fonds sera administré par un comité de huit (8) membres, comprenant quatre (4) représentants de la première partie et quatre (4) représentants de la deuxième partie. Le comité établira et adoptera des règlements pour:

- a) pourvoir à l'administration et direction dudit fonds; et
- b) déterminer le montant et conditions par lesquels les membres du syndicat pourront recevoir des indemnités hebdomadaires et des indemnités pour incapacité totale et permanente et/ou telles autres indemnités qui pourront être déterminées de temps à autre, incluant une troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances payées, tel que prévu dans cette convention.

Seuls les employeurs contribueront au fonds

92

de santé des ouvriers du sac à main, local 9, et effectueront un paiement mensuel de quatre et demi pourcent (4½%) du total de leurs fiches de paies mensuelles duquel un montant est attribué au fonds des vacances payées.

Les parties ici contractantes conviennent que le montant requis nécessaire pour payer les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances payées sera versé par le fonds de santé des ouvriers du sac à main au fonds de vacances payées. Ledit fonds de vacances payées doit être administré par le fonds de santé des ouvriers du sac à main.

Il est convenu qu'une étude actuariaire sera entreprise afin de déterminer la solvabilité du fonds dans le but d'initier des discussions pour améliorer les bénéfices.

XLI. INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE

En plus des indemnités de congés décrites dans cette convention, l'employé recevra une indemnité supplémentaire égale à 0.8 de 1% de son salaire brut.

Salaire brut signifie: le salaire brut, moins les sommes retenues par l'employeur pour:

- a) les contributions à un régime enregistré d'épargne-retraite;
- b) les contributions au régime des rentes du Québec;
- c) les primes d'assurance-chômage.

Le 0.8 de 1% d'indemnité supplémentaire doit être calculé sur le salaire brut de l'employé entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année.

L'employeur doit verser cette indemnité au plus tard le 15 mars de l'année suivante. Dans le cas où il quitterait son emploi, l'employé doit

92

recevoir immédiatement 0.8 de 1% de son salaire brut gagné depuis le 1er janvier jusqu'à la fin de son emploi.

XLII. DISPOSITION DU DECRET CONCERNANT
LA SECURITE SOCIALE

Sans affecter d'aucune façon les articles relatifs de la présente convention, il est convenu que les dispositions concernant la sécurité sociale mentionnées ci-après deviendront parties du décret.

a) Tout employeur, soit par contrat avec une compagnie d'assurances bona fide reconnue par le surintendant des assurances du Québec, ou avec le syndicat désigné comme représentant des employés, devra instituer un régime de sécurité sociale. Tel régime de sécurité sociale devra prévoir des prestations de maladie, d'accident, d'hospitalisation et d'incapacité totale, en tout et en partie. Pour l'employeur, le coût de ce régime représentera au moins quatre et demi pourcent (4½%) du total de la fiche de paie mensuelle.

b) Tel régime de sécurité sociale introduit par l'employeur avec le concours d'une compagnie d'assurances sera sujet à examen par le comité paritaire. Conséquemment, tous les registres ou livres de l'employeur devront, en tout temps, être disponibles pour examen et inspection par ledit comité paritaire, ses inspecteurs ou mandataires.

c) Si, après examen des livres, le comité paritaire trouve que le régime introduit par l'employeur n'est pas identique ou équivalent à celui institué selon les dispositions de la convention intervenue entre les parties contractantes au présent décret, ou si tel régime n'est pas entièrement conçu pour le bénéfice des employés couverts ou s'il n'est pas conforme à l'esprit de cet article, ou si l'employeur refuse de fournir des renseignements ou de se soumettre à l'examen des livres du régime en vigueur dans son entreprise, le comité paritaire pourra, par lettre recommandée, exiger de tel employeur qu'il verse un montant égal au montant total de la

32

prime d'un régime approuvé par ledit comité paritaire. Tel régime devra prévoir des bénéfices ou prestations aussi avantageux que ceux prévus à l'entente intervenue entre les parties au présent décret.

d) Tout employeur qui n'introduit pas un régime de sécurité sociale avec le concours d'une compagnie d'assurances et approuvé par le comité paritaire, ou qui n'institue pas par convention avec le syndicat désigné dans la présente convention comme représentant des employés, un régime de sécurité sociale ou qui n'a aucun régime de sécurité sociale quel qu'il soit, devra, le 10 de chaque mois, verser audit comité paritaire le pourcentage de sa liste de paie du mois précédent qui sera nécessaire pour garantir les prestations ou bénéfices mentionnés au sous-paragraphe (c) de cet article. Le tout sera déterminé par ledit comité paritaire dont la décision sera finale.

XLIII. DEFINITION DES CLASSIFICATIONS

a) Les mots "COUPEUR D'EXTERIEURS" désignent un employé qui place les patrons sur le cuir, le plastique, le tissu ou tout autre matériel utilisé dans la fabrication du sac à main, ou tout autre produit assujéti à la présente convention, et qui coupe ledit matériel avec un couteau court, une presse à couper du genre "clicker" ou à l'aide de tout autre dispositif à couper. Si un coupeur d'extérieurs est requis par l'employeur de couper de la doublure ou du papier ou d'exécuter du travail ordinairement exécuté par un coupeur d'intérieurs, il doit recevoir le taux qu'il reçoit comme coupeur d'extérieurs.

b) Les mots "COUPEUR D'INTERIEURS" désignent tout employé qui, suivant les besoins, marque ou coupe à la main avec l'aide d'un couteau court et modèle la doublure ou tout autre matériel et qui marque ou coupe à l'aide d'un couteau électrique, d'une scie électrique, d'une presse à découper du genre "clicker", d'une presse à platine ou de tout autre dispositif à couper la doublure ou tout autre matériel et coupe et taille le papier et le carton utilisés dans la fabrication de l'intérieur du sac à

main ou de l'intérieur de tout produit qui tombe dans le champ d'application de la présente convention.

c) Les mots "MONTEUR DE MONTURES (PUSH-UP)" désignent un employé qui pose les montures recouvertes ou celles du genre "push-up" au sac à main.

d) Les mots "MONTEUR DE MONTURES A BARRES DROITES" et "MONTEUR DE MONTURES DE SAC A MAIN POUR ENFANTS" désignent un employé qui pose les montures du genre "barres droites" au sac à main, et qui pose les montures du sac à main pour enfants.

e) Les mots "MONTEUR DE PORTE-MONNAIE" désignent un employé qui pose la monture sur les porte-monnaie ou dont le travail se rapporte aux pochettes dans les sacs à main.

f) Les mots "PREPOSE A LA MACHINE HAUTE" désignent un employé qui exécute toute opération de couture sur les sacs à main ou autre produit d'iceux assujetti à la présente convention, à l'aide de la machine haute.

g) Les mots "PREPOSE A LA MACHINE BASSE (A)" désignent tout employé qui ferme les sacs à main en cousant toutes les parties de l'extérieur ensemble et qui exécute toute opération de couture dans la fabrication de l'extérieur ou partie d'iceux assujetti à la présente convention, à l'aide de la machine basse, à l'exception de la couture des courroies quand le matériel est fourni automatiquement à la machine à coudre et provient de rouleaux ou d'autres méthodes d'approvisionnement continu au lieu d'être fourni manuellement à la machine par l'opérateur.

h) Les mots "PREPOSE A LA MACHINE BASSE (B)" désignent tout employé qui exécute une opération de couture des pochettes d'extérieur et qui peut exécuter toute opération de couture à l'extérieur du sac à main ou de tout produit d'iceux assujetti à la présente convention, à l'aide de la machine basse à l'exception des opérations suivantes: fermer le sac à main en cousant l'extérieur ensemble et la couture des courroies quand le matériel est fourni automatiquement à la machine à coudre et provient de rouleaux ou d'autres méthodes d'approvisionnement continu.

22

i) Les mots «FAISEUR DE DOUBLURES ET ACCESSOIRES» désignent tout employé qui coud toute partie de l'intérieur de tout produit ou partie de produit régi par la convention, y compris, entre autres, toutes sortes d'accessoires et porte-monnaie cousus à l'extérieur du sac à main et/ou de pochettes d'intérieur cousues sur une machine basse, ainsi que la couture des courroies quand le matériel est fourni automatiquement à la machine à coudre et provient de rouleaux ou d'autres méthodes d'approvisionnement continu.

j) Les mots "PREPOSE A LA MISE EN TRAIN DE LA MACHINE A SCELLER A CHAUD" désignent un employé qui exécute le travail de la mise en train de ladite machine, tel que, la mise en place des formes, la vérification du degré de chaleur requis, le cycle de la durée de la pression et toute autre opération requise avant la mise en mouvement de la machine.

k) Les mots "FOURNISSEUR DE LA MACHINE A SCELLER A CHAUD" désignent tout employé qui assemble toute partie du sac à main, les soufflets, les garnitures ou autre produit ou partie d'iceux régi par cette convention, et les colle ou joint ensemble à l'aide de la machine à sceller à chaud, mais sans effectuer des opérations qui sont propres à la mise en train de ladite machine.

l) Les mots "PLIEUR D'EXTERIEURS" désignent tout employé qui plie, à la main ou à la machine, les parties extérieures des sacs à main ou produit ou partie d'iceux assujetti à la présente convention, faits en quelque tissu ou matière que ce soit.

m) Les mots "PLIEUR DE DOUBLURES" désignent tout employé qui plie, à la main ou à la machine, les parties intérieures des sacs à main ou autre produit assujetti à la présente convention, faits en quelque tissu ou matière que ce soit.

n) Le mot "CIMENTEUR" désigne tout employé qui applique avec l'aide d'un pulvérisateur à air comprimé, ou manuellement à l'aide d'un pinceau ou tout autre moyen, la colle, le ciment ou autres matières adhésives, ou tout autre matériel ou produit utilisés dans la fabrication de l'extérieur ou de l'intérieur des sacs à main ou de tout produit ou partie de produit assujetti à la présente convention.

o) Le mot "BROCHEUR" désigne tout employé qui broche toute partie du sac à main ou de produit d'i-

RJ

ceux assujetti à la présente convention, à l'aide de machine électrique ou manuelle, mais exclut les opérations du brochage des courroies ou des poignées du sac à main.

p) Les mots "POSEUR D'ORNEMENTS ET DE FERMOIRS" désignent un employé qui, manuellement ou à l'aide d'une machine, marque le matériel et pose l'ornement ou le fermoir au sac à main ou tout produit ou partie de produit assujetti à la présente convention.

q) Les mots "RIVETEUR, POSEUR DE COURROIES, D'OEILLETS ET DE BOUTONS" désignent tout employé qui pose les rivets, les courroies ou les poignées, marque le matériel ou la pièce et pose les oeillets et les boutons sur le sac à main ou le produit ou partie d'iceux assujetti à la présente convention, au moyen d'une machine électrique ou manuelle.

r) Le mot "PAREUR" désigne tout employé préposé au fonctionnement de la machine qui amincit les bords du tissu ou de la pièce utilisée dans la fabrication du sac à main ou produit ou partie d'iceux assujetti à la présente convention.

s) Le mot "FINISSEUR" désigne tout employé dont la fonction consiste à arrêter ou couper les bouts de fils sur le sac à main ou autre produit assujetti à la présente convention, une fois le sac à main ou autre produit terminé.

t) Les mots "BOURREUR ET INSPECTEUR" désignent tout employé qui, une fois les sacs à main ou autres produits régis par cette convention sont terminés, les bourre avec du papier afin de leur donner de la forme, et/ou les nettoie ou les brosse et en fait l'inspection suivant des standards rigoureux et/ou se sert de souffleur. Il peut également être requis d'effectuer des réparations mineures.

u) Le mot "BOURREUR" désigne tout employé qui, une fois les sacs à main ou autres produits terminés, les bourre avec du papier afin de leur donner de la forme, les nettoie et les inspecte sommairement sans être tenu d'effectuer des réparations mineures.

v) Les mots "TOURNEUR ET FACONNEUR" désignent tout employé qui retourne à la main ou à la machine les sacs à main ou autres produits assujettis à cette

22

convention, et qui martèle à la main ou à la machine les coutures des soufflets afin de donner de la forme auxdits sacs à main ou autres produits.

w) Le mot "TOURNEUR" désigne un employé qui retourne à la main ou à la machine les sacs à main ou sacs à main d'enfants, ou autres produits assujettis à la présente convention sans qu'il soit nécessaire de les marteler pour leur donner de la forme.

x) Les mots "COUVREUR DE MONTURES" désignent tout employé qui recouvre en tout ou en partie les montures de toutes sortes à l'aide de toutes sortes de tissus ou de matériel.

y) Les mots "AIDE GENERAL" désignent tout employé qu'on embauche pour travailler et qui, en fait, travaille dans plus d'un des métiers ci-haut définis, à l'exception des métiers de coupeur et de monteur.

Le nombre d'aides généraux dans l'atelier ne doit pas dépasser trois pourcent (3%) du nombre total des employés dans ledit atelier.

L'aide général ne peut pas être considéré comme un apprenti et il doit recevoir le taux minimum tel qu'ici spécifié.

z) Le mot "AIDE" désigne tout employé qui exécute un travail non spécifié dans les définitions précédentes, y compris celui qui prépare le papier pour le coupeur ou celui qui ouvre les montures pour le monteur.

aa) Le mot "APPRENTI" dans l'un ou l'autre des métiers ci-haut définis désigne un débutant dans l'industrie du sac à main au Canada, sauf tel que modifié ci-dessous par la définition de "stagiaire".

bb) Le mot "STAGIAIRE" désigne tout employé embauché pour la première fois dans l'industrie, qui suit un cours de formation dans tout métier mentionné dans le groupe I - Barème "A" - Echelle de salaires minima.

B.2

Un stagiaire devient un apprenti, tel que défini ci-haut, après six (6) mois de cours de formation. Nonobstant l'échelle de salaire prévu pour les apprentis dans le barème "A" ci-haut mentionné, l'employeur accordera au stagiaire durant les six (6) mois de cours de formation non moins que le taux horaire prévu dans le règlement respectant les Normes de travail conformément à la loi respectant les Normes de travail ou tout autre règlement la modifiant ou la remplaçant.

Le mot "stagiaire" ne s'applique pas aux employés embauchés avant le 1er janvier 1982.

Il est entendu et convenu que le programme de formation n'affectera d'aucune manière les intérêts et l'emploi des employés qualifiés et permanents du groupe I.

Le stagiaire ne deviendra membre du syndicat qu'après six (6) mois d'emploi, mais l'employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale d'adhésion au début du quatrième mois.

Il est ici convenu que tous les articles de la convention collective seront modifiés pour refléter la présente entente au sujet des stagiaires. Toutefois, toutes les dispositions de la convention de travail autres que les termes mentionnés dans le paragraphe intitulé "stagiaire" doivent être observées par les parties.

XLIV. STABILITE DES SALAIRES ET
CONDITIONS DE TRAVAIL

Les employeurs qui paient actuellement des taux de salaires plus élevés ou accordent à leurs employés des conditions de travail plus généreuses que celles déterminées par la présente convention collective ne peuvent réduire tels salaires ou rendre telles conditions moins avantageuses pendant la durée de ladite convention.

RJ

XLV. REMUNERATION EN CAS DE
DECES DANS LA FAMILLE

Dans le cas du décès d'un membre de la famille immédiate d'un employé, les employeurs accorderont aux employés un permis d'absence de trois (3) jours avec paie au taux régulier, débutant le jour du décès à/et incluant le jour des funérailles, pourvu que ces jours soient des jours de travail et pourvu que les employés s'absentent une journée régulière de travail.

"Famille immédiate" d'un employé comprendra le conjoint ou la personne avec qui il vit maritalement, l'enfant, la mère, le père, la soeur, le frère, la mère et le père du conjoint.

Les employeurs accorderont aussi aux employés un permis d'absence d'un (1) jour avec paie pour assister aux funérailles des grand-parents, pourvu que les employés s'absentent une journée régulière de travail.

A la demande de l'employeur, l'employé produira la preuve du décès de la personne concernée et la preuve du lien de parenté avec la personne concernée, selon la loi.

Pour être éligible à tel permis d'absence, un employé doit être employé dans l'industrie depuis un (1) an, et dans le même atelier pour une période de deux (2) mois avant l'obtention de tel permis d'absence.

XLVI. PERIODES DE REPOS

Dans les ateliers où deux (2) périodes de repos par jour de dix (10) minutes sont accordées, elles devront continuer. Toutefois, dans les ateliers où les périodes de repos sont inexistantes, un consensus parmi les employés de cesdits ateliers individuels devra être entrepris. Si les employés sont favorablement disposés envers les périodes de repos, des discussions avec les employeurs concernés seront

32

initées.

XLVII. EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL A L'INDUSTRIE

A la signature de la présente convention, les parties s'engagent à soumettre conjointement une requête à son Excellence le Lieutenant Gouverneur en Conseil pour modifier le décret relatif à l'industrie du sac à main, arrêté en conseil No. 233, tel que modifié à date, afin d'y inclure tous les changements dans les termes, provisions et clauses de la présente convention, à l'exception des articles de cette convention relatives aux troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances payées.

XLVIII. DUREE DE LA CONVENTION
ET RETROACTIVITE

La durée de la présente convention sera de trois (3) ans à compter du 1er janvier 1982 pour se terminer le 31 décembre 1984.

Il est entendu et convenu que les augmentations de salaires contenues dans cette convention seront rétroactives pour tous les employés sur la fiche de paie de l'employeur le ou après le 1er janvier 1982, et l'employeur convient de remettre auxdits employés tous les ajustements et arrérages nécessaires pour rendre efficace ce paragraphe.

XLIX. RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

Soixante (60) jours précédant la date d'expiration de cette convention, les parties s'engagent à se réunir pour discuter de la continuation de cette dite convention pour une période ultérieure selon les termes et conditions qu'elles pourront déterminer.

32

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE CES
PRESENTES LE 25 JANVIER 1983 *CPA*

CONSEIL CANADIEN DES MANU-
FACTURIERS DU SAC A MAIN INC.

[Signature]
[Signature] Jack Katz

UNION DES OUVRIERS DU SAC A
MAIN, LOCAL 9 de l'UNION IN-
TERNATIONALE DES OUVRIERS DU
CUIR, PLASTIQUE ET NOUVEAUTE,
affiliée à la FAT-COI et au
CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA

TEMOINS:

Gérard Bouter

Jacques Saint-Hilaire

P. de la Rivière

P. de la Rivière

Andrée Champagne

P. de la Rivière

Andrée Champagne

Andrée Champagne

Andrée Champagne

Andrée Champagne

[Signature]

J. Krupp

Jean J. Dubois

[Signature]

BAREME "A" - SCHEDULE "A"

ECHELLE DE SALAIRES MINIMA - MINIMUM SCALE OF WAGES

<u>Emplois - Classifications</u>	<u>Janvier 1, 1982</u> <u>January 1, 1982</u>	<u>Janvier 1, 1983</u> <u>January 1, 1983</u>	<u>Janvier 1, 1984</u> <u>January 1, 1984</u>
	\$	\$	\$

GROUPE I

Scelleur à chaud (fournisseur),
conducteur de machine à dou-
bler, cimenteur, brocheur,
riveur, poseur de courroies
et de boutons, finisseur,
bourreur, bourreur et inspec-
teur, couvreur de montures,
aide, tourneur.

GRADE I

Heat Sealer (feeder), Lining
Folder, Cementer, Stapler,
Riveter, Handle and Button
Fitter, Trimmer, Packer,
Packer-Inspector, Frame
Coverer, Helper, Turner.

Période d'apprentissage
Period of apprenticeship

Premier mois/1st month	4.00	4.00	4.00
2 à 3 mois/2 to 3 months	4.42	4.60	4.79
4 à 6 mois/4 to 6 months	4.85	5.21	5.59
7 mois et par la suite/ 7 months and thereafter	5.28	5.81	6.39

B2

BAREME "A" - SCHEDULE "A"

ECHELLE DE SALAIRES MINIMA - MINIMUM SCALE OF WAGES

<u>Emplois - Classifications</u>	<u>Janvier 1, 1982</u> <u>January 1, 1982</u>	<u>Janvier 1, 1983</u> <u>January 1, 1983</u>	<u>Janvier 1, 1984</u> <u>January 1, 1984</u>
	\$	\$	\$

GROUPE II

Faiseur de doublures et accessoires, conducteur de machine, poseur d'ornements et de fermoirs, monteur de porte-monnaie, plieur d'extérieurs.

BB

GRADE II

Lining and Accessories Machine Operator, Ornament and Lock Fitter, Change Purse Framer, Outside Folder.

Période d'apprentissage
Period of apprenticeship

Premier mois/1st month	4.00	4.00	4.00
2 à 3 mois/2 to 3 months	4.30	4.41	4.53
4 à 6 mois/4 to 6 months	4.60	4.82	5.07
7 à 9 mois/7 to 9 months	4.91	5.24	5.60
10 à 12 mois/10 to 12 months	5.21	5.65	6.14
13 mois et par la suite/ 13 months and thereafter	5.52	6.07	6.68

BAREME "A" - SCHEDULE "A"

ECHELLE DE SALAIRES MINIMA - MINIMUM SCALE OF WAGES

<u>Emplois - Classifications</u>	<u>Janvier 1, 1982</u> <u>January 1, 1982</u>	<u>Janvier 1, 1983</u> <u>January 1, 1983</u>	<u>Janvier 1, 1984</u> <u>January 1, 1984</u>
	\$	\$	\$

GRUPE III

Scelleur à chaud (mise en train), conducteur machine basse "B", *aide général, tourneur et façonneur.

* Pas de période d'apprentissage, le plus haut salaire sera payé.

GRADE III

Heat Sealer (set-up), Flat Machine Operator "B", *General Worker, Turner and Shaper.

* No apprenticeship period, top rate to be paid.

Période d'apprentissage
Period of apprenticeship

Premier mois/1st month	4.00	4.00	4.00
2 à 3 mois/2 to 3 months	4.28	4.37	4.48
4 à 6 mois/4 to 6 months	4.56	4.75	4.96
7 à 9 mois/7 to 9 months	4.84	5.13	5.44
10 à 12 mois/10 to 12 months	5.13	5.51	5.93
13 à 15 mois/13 to 15 months	5.41	5.89	6.41
16 mois et par la suite/ 16 months and thereafter	5.70	6.27	6.90

RS

BAREME "A" - SCHEDULE "A"

ECHELLE DE SALAIRES MINIMA - MINIMUM SCALE OF WAGES

Emplois - Classifications	Janvier 1, 1982 January 1, 1982	Janvier 1, 1983 January 1, 1983	Janvier 1, 1984 January 1, 1984
	\$	\$	\$

GROUPE IV

Conducteur de machine basse
"A", pareur.

GRADE IV

Flat Machine Operator "A",
Skiver.

Période d'apprentissage
Period of apprenticeship

Premier mois/1st month	4.00	4.00	4.00
2 à 3 mois/2 to 3 months	4.29	4.38	4.47
4 à 6 mois/4 to 6 months	4.59	4.76	4.95
7 à 9 mois/7 to 9 months	4.88	5.14	5.43
10 à 12 mois/10 to 12 months	5.18	5.53	5.90
13 à 15 mois/13 to 15 months	5.47	5.91	6.38
16 à 18 mois/16 to 18 months	5.77	6.29	6.86
19 mois et par la suite/ 19 months and thereafter	6.07	6.68	7.34

98

B A R E M E "A" - S C H E D U L E "A"

E C H E L L E D E S A L A I R E S M I N I M A - M I N I M U M S C A L E O F W A G E S

<u>Emplois - Classifications</u>	<u>Janvier 1, 1982</u> <u>January 1, 1982</u>	<u>Janvier 1, 1983</u> <u>January 1, 1983</u>	<u>Janvier 1, 1984</u> <u>January 1, 1984</u>
	\$	\$	\$

GROUPE V

Conducteur de machine haute,
coupeur d'intérieurs, monteur
barres droites et de sacs à
main d'enfants.

GRADE V

High Post Operator, Inside
Cutter, Rail and Children's
Frame.

Période d'apprentissage
Period of apprenticeship

Premier mois/1st month	4.00	4.00	4.00
2 à 3 mois/2 to 3 months	4.35	4.44	4.54
4 à 6 mois/4 to 6 months	4.70	4.89	5.09
7 à 9 mois/7 to 9 months	5.06	5.34	5.64
10 à 12 mois/10 to 12 months	5.41	5.78	6.19
13 à 15 mois/13 to 15 months	5.77	6.23	6.74
16 à 18 mois/16 to 18 months	6.12	6.68	7.29
19 mois et par la suite/ 19 months and thereafter	6.48	7.13	7.84

27

BAREME "A" - SCHEDULE "A"

ECHELLE DE SALAIRES MINIMA - MINIMUM SCALE OF WAGES

<u>Emplois - Classifications</u>	<u>Janvier 1, 1982</u> <u>January 1, 1982</u>	<u>Janvier 1, 1983</u> <u>January 1, 1983</u>	<u>Janvier 1, 1984</u> <u>January 1, 1984</u>
	\$	\$	\$

GROUPE VI

Coupeur d'extérieurs,
monteur "push-up".

GRADE VI

Outside Cutter,
Push-up Frammer.

Période d'apprentissage
Period of apprenticeship

Premier mois/1st month	4.00	4.00	4.00
2 à 3 mois/2 to 3 months	4.43	4.53	4.64
4 à 6 mois/4 to 6 months	4.86	5.06	5.28
7 à 9 mois/7 to 9 months	5.29	5.59	5.93
10 à 12 mois/10 to 12 months	5.73	6.13	6.57
13 à 15 mois/13 to 15 months	6.16	6.66	7.22
16 à 18 mois/16 to 18 months	6.59	7.19	7.86
19 mois et par la suite/ 19 months and thereafter	7.03	7.73	8.51

RG