

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

05068-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18788-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-08-25	83-08-31		82-03-01	84-2-28	5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ass. Trav. en Four. de Mtl (Mtl Fur Workers Union) loc. 400F aff. Amal. Meat Cutters & Butcher Workmen..... Att: Mme Pierrette Charron 460 Ste-Catherine O. ste 808 Montréal, QC. H3B 1A7	<input type="checkbox"/> Déposant Fourrures Celebrité Ltée (Celebrity Fine Furs Ltd) 395 rue Mayor, ste 806 Montréal, QC. H3A 2K4

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du personnel d'administration, du personnel du bureau et des ventes."

Région	06-06	Activité	2460 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette Dafvid/dg	83-10-07

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

003 (011)

RECHERCHE

MONTREAL - Montreal Fur
 Workers Union -
Mobé Lazar
 Représentant Syndical

M. Lafont *Pierrette Dafvid*

ACCORD DE CONVENTION CONCLU

'83 AOUT 31 11 09

ENTRE:

un corps politique dûment incorporé ayant son siége social et principale place d'affaire dans la cité et district de Montréal.

PARTIE DE PREMIERE PART

ET:

L'Association des Travailleurs en Fourrure de Montréal - Montreal Fur Workers Union - contractant au nom de ses membres qui sont embauchés par l'EMPLOYEUR ou qui pourraient le devenir après l'entrée en vigueur de cette Convention. Ces travailleurs sont appelés ci-apres SALARIES.

PARTIE DE SECONDE PART

ATTESTANT QUE: l'Union et ledit Employeur signataires de cette Convention s'engagent l'un envers l'autre sur les points suivants:

Les termes de la Convention Collective entre la Corporation des Fabricants, Grossistes de la Fourrure Inc. et l'Association des Travailleurs en Fourrure de Montréal - Montreal Fur Workers Union - en date du 1er mars 1982 constitueront la Convention Collective entre les parties susnommées et demeurera en vigueur pour deux (2) ans, soit jusqu'au 28 février 1984.

Une copie de ladite Convention étant annexée et initialée par les parties pour fins d'identification aura la même valeur et effet que si reproduite au complet et signée par les parties.

ET LES PARTIES ONT SIGNE CE 25 JOUR DE AOÛT 1983.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN FOURRURE DE MONTREAL - Montreal Fur Workers Union -

Mohé Lazur

Représentant Syndical

[Signature]
[Signature]

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

LA CORPORATION DES FABRICANTS, GROSSISTES DE
LA FOURRURE INC. - ci-après appelée ASSOCIATION
ou EMPLOYEUR, contractant en son propre nom et
en celui de tous les Employeurs de l'Industrie
de la Fourrure présentement membres de ladite
Association ou qui le deviendraient après l'entrée
en vigueur de cette Convention.
(Tous ces membres sont appelés ci-après
EMPLOYEURS).

PARTIE DE PREMIERE PART

ET:

L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN FOURRURE DE
MONTREAL - ci-après appelée UNION, contractant
au nom de ses membres qui sont embauchés par les
Employeurs ou qui le seront après l'entrée en
vigueur de cette Convention.
(Tous ces travailleurs sont appelée ci-après
SALARIES).

PARTIE DE SECONDE PART

PREAMBULE

Reconnaissant que le progrès de l'Employeur et celui des salariés dépendent de la prospérité de l'entreprise en général, et reconnaissant de plus que des relations empreintes de bonne volonté et de respect mutuel entre les Employeurs et les salariés peuvent contribuer grandement au maintien et à l'accroissement de cette prospérité, les parties liées par cette convention conviennent que:

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et l'Union, de définir les conditions d'emploi, et les conditions de travail, d'établir une procédure pour le règlement des conflits, différends ou griefs et de promouvoir les intérêts mutuels de l'Employeur et des salariés représentés par l'Union.

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE PAR L'ASSOCIATION

L'Association reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des salariés.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE PAR L'UNION

L'Union reconnaît l'Association comme l'agent négociateur exclusif des Employeurs qui sont membres de l'Association ou qui pourraient le devenir.

L'Union s'engage à ne signer aucun contrat individuel avec un Employeur, Manufacturier, Artisan, Contracteur, ou Détaillant visé par la juridiction professionnelle ou industrielle du décret no. 524 relatif aux Travailleurs en Fourrure, tel qu'amendé, qui comporterait des conditions plus avantageuses que celles de la présente convention entre l'Association et l'Union.

ARTICLE 3 OBSERVANCE DE LA CONVENTION

L'Union et l'Association conviennent de part et d'autre d'observer de bonne foi les conditions et dispositions de cette Convention et de prendre toutes les mesures disciplinaires en leur pouvoir pour assurer et faire respecter l'exécution de ladite Convention. Les termes de cette Convention doivent être interprétés de façon à maintenir la juste application de ladite Convention.

ARTICLE 4 NON DISCRIMINATION

L'Association et l'Union conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre les salariés concernant leurs croyances religieuses ou politiques, leur nationalité, leur sexe, leur état de grossesse, leur âge, leur langue ou leur couleur.

L'Association et l'Union conviennent de plus qu'aucune discrimination ne sera exercée ou permise envers un salarié a cause de ses activités antécédantes ou de l'attitude de tel salarié envers des conflits syndicaux ou a cause du rôle particulier qu'il aurait pu jouer au cours d'une greve ou en raison de ses opinions syndicalistes.

ARTICLE 5 CONDITIONS D'EMPLOI

a) L'Employeur accepte comme condition d'emploi que tous les salariés doivent être membres en règle de l'Union et doivent avoir en leur possession, avant de commencer leur travail, une carte de travail émise en duplicata par l'Union. Ces cartes de travail demeurent toujours la propriété de l'Union et peuvent être révoquées en tout temps. Elles doivent être remises a l'Union sur demande. L'engagement d'un salarié dont la carte de travail a été révoquée, doit se terminer immédiatement. Le Chef d'Atelier doit conserver une copie de toutes les cartes de travail émises pour son atelier. De plus, une troisieme copie de ces cartes doit être envoyée à l'Employeur à chaque semaine.

ARTICLE 5CONDITIONS D'EMPLOI (suite)

b) L'Employeur convient de s'adresser à l'Union quand il aura besoin de nouveaux salariés, et l'Union s'engage à lui envoyer la main d'oeuvre compétente dans les deux (2) jours suivant sa demande.

c) Dans le cas où l'Union ne peut procurer un tel salarié à l'Employeur celui-ci pourra alors procéder à l'embauchage de nouveaux salariés à la condition que le salarié ainsi embauché obtienne de l'Union sa carte de travail avant de commencer à travailler.

d) La présente convention ne s'applique pas au personnel d'administration, aux commis de bureau, aux vendeurs, expéditeurs, personnel de maintenance, dessinateurs, camionneurs et contremaîtres de l'Employeur pourvu qu'ils n'exécutent pas de travail de production. Les fonctions habituelles du contremaître ne doivent pas être considérées comme du travail de production. Le statu quo sera toutefois respecté pour ceux qui sont déjà membres.

e) 1.- Après une période de deux (2) semaines, tout salarié doit être considéré comme permanent sauf s'il est embauché avec une carte temporaire de travail émise par l'Union.

2.- L'Employeur a le droit d'avoir une entrevue avec un salarié avant qu'une carte de travail lui soit émise. A moins qu'une entrevue soit requise, tout salarié qui se présente ou commence à travailler même à titre d'essai doit travailler quatre (4) heures ou doit être payé quatre (4) heures.

f) Pour la durée de cette Convention, l'Employeur s'engage à déduire chaque semaine du salaire de ses employés couverts par ladite Convention, les montants de cotisations syndicales, taxe spéciale, initiations, amendes et arrérages selon l'échelle fournie par l'Union et de transmettre ces montants à l'Union à la fin de chaque mois. La formule d'autorisation pour déduire les montants de cotisations, taxe spéciale, initiations et arrérages doit être signée par le salarié lorsqu'il adhère à l'Union et telle formule doit être présentée à tout Employeur qui en fait la demande.

g) Il est interdit aux Employeurs d'embaucher toute personne détenant une licence pour travailler la fourrure à domicile ou dans tout autre établissement. Il est aussi interdit aux Employeurs d'embaucher toute personne travaillant à son propre compte à domicile ou au domicile de laquelle une autre personne détenant une licence exécuterait du travail sur des vêtements de fourrure. Il est aussi interdit aux Employeurs d'embaucher toute personne qui accepte du travail de fourrure à domicile ou qui permet à quiconque d'exécuter du travail de fourrure chez elle.

h) Toute personne n'ayant aucune expérience dans l'Industrie de la Fourrure devra devenir membre de l'Union après une période d'essai de deux (2) mois.

ARTICLE 6 CONGEDIEMENT

L'Employeur aura droit en tout temps de congédier un salarié pour raison justifiée. Avant de congédier un salarié, l'Employeur devra en aviser l'Union. Il est convenu cependant que lorsqu'un ou plusieurs Employeurs congédient un ou plusieurs salariés, que ces congédiements ne seront jamais faits dans le but d'éviter l'application de la Clause #9 (Division Egale de Travail), ni dans le but de faire de la discrimination entre des salariés de l'Union ou contre tout salarié qui ferait de la propagande paisible et raisonnable pour l'Union en dehors des heures de travail, ni à cause de l'insistance d'un salarié à faire respecter et observer les dispositions de cette Convention.

Au sens de la présente clause, on doit interpréter " raison justifiée " comme suit:

- a) Absences répétées et/ou retards chroniques.
- b) Insubordination préméditée.
- c) Larcin ou vol.
- d) Travaillant dans un autre atelier quand ses services sont requis par son Employeur régulier. Lorsqu'un salarié a été mis à pied et qu'il travaille dans un autre atelier, on doit lui permettre de compléter son travail à ce dernier atelier avant de retourner à son emploi original.
- e) Mauvaise conduite d'un salarié dans un atelier affectant ainsi la production normale.
- f) Ralentissement prémédité de travail.
- g) Refus du salarié de retourner au travail dans les quarante-huit (48) heures après que lui et l'Union en ont été avisés à moins qu'il donne des preuves de circonstances atténuantes. Un tel avis de quarante-huit (48) heures ne comprend pas les samedis, dimanches et fêtes.

ARTICLE 6 CONGEDIEMENT (suite)

h) Tout travail exécuté par un salarié avant ou après les heures régulières établies ou les samedis, dimanches et fêtes, ailleurs qu'au lieu habituel de son travail. L'Union peut permettre à un salarié de travailler dans un autre atelier si elle envoie une copie d'un tel permis à l'Association.

i) L'Union aura le droit de révoquer la carte de travail de tout salarié qui sera trouvé coupable d'avoir enfreint une des clauses de cette Convention.

ARTICLE 7 AUCUN TRAVAIL A DOMICILE

Il est interdit à tout Employeur de permettre à ses salariés d'apporter du travail à domicile, que ce soit au bénéfice de l'Employeur ou des salariés.

ARTICLE 8 CONTRATS INDIVIDUELS

Aucun Employeur ne peut signer un contrat individuel avec un salarié ou exiger ou accepter des dépôts monétaires ou toutes autres valeurs de la part de ses salariés, ni conclure d'entente particulière avec un salarié lui garantissant une période d'emploi.

ARTICLE 9 DIVISION EGALE DE TRAVAIL

a) En tout temps lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travail pour tous les salariés ou qu'il y a du temps supplémentaire à faire, tout le travail de l'atelier doit être réparti également entre tous les salariés qui ont la compétence pour exécuter le travail conformément au bon fonctionnement des ateliers opérés par les différents Employeurs.

b) Nonobstant toute disposition de cet article, les Délégués d'Union dans les ateliers ne seront pas mis à pied tant et aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible dans leur classification.

c) Afin d'assurer l'observance de cet article, l'Employeur doit informer les Délégués d'Union lorsqu'il s'agit de réduire les heures de travail ou d'exécuter du temps supplémentaire.

ARTICLE 10 VISITES A L'EMPLOYEUR

En tout temps et sur présentation de ses créances, un Représentant Syndical est autorisé à visiter l'atelier et la place d'affaires de tout Employeur.

ARTICLE 11 LISTE DES MEMBRES A ETRE FOURNIE PAR L'ASSOCIATION PATRONALE

Sur ratification de cette Convention par ses membres, l'Association s'engage à produire une liste de ses membres et une copie authentique du document par lequel ses membres s'engagent à se conformer aux dispositions de cette Convention. Dans le cas où un membre de l'Association Patronale démissionnerait, l'Union serait en droit de retirer ses membres de l'atelier concerné jusqu'à ce que celui-ci se conforme aux conditions stipulées ci-après dans la clause 39 concernant les ateliers indépendants.

ARTICLE 12 PRATIQUES INTERDITES

Les pratiques suivantes sont interdites:

a) 1.- Travail à domicile (faire du travail directement ou indirectement) ou faire exécuter du travail directement ou indirectement dans un lieu qui est ou pourrait être normalement un domicile privé ou une dépendance ou une annexe de celui-ci.

2.- Faire accomplir du travail à contrat à l'extérieur ou à l'intérieur, que ce soit des travaux de finition ou autres. (Tout travail est considéré fait à contrat s'il n'est pas exécuté dans un atelier et rémunéré à un taux horaire.)

3.- L'achat ou le commerce de vêtements de fourrure confectionnés ou manufacturés totalement ou partiellement dans un atelier non-syndiqué. Ces procédures sont considérées comme étant du travail fait à contrat et comme telles sont considérées pratiques interdites.

b) Lorsqu'une Compagnie enfreint cette clause, l'Union aurait le droit de refuser immédiatement de lui fournir des salariés et ce, sans qu'il y ait violation de l'Article 95 du Code du Travail auquel les deux parties ont renoncé.

ARTICLE 12 PRATIQUES INTERDITES (suite)

c) De plus, toute plainte d'une violation de cet article pourra faire l'objet d'un grief, tel que prévu à la clause #36.

d) L'Arbitre étudiera la question et rendra jugement en dedans d'une (1) semaine après l'audition de la plainte.

e) Afin de permettre une enquête complète, la maison de commerce, la personne ou la compagnie accusée de violer cet article doit soumettre ses listes de payes, d'expéditions, de ventes, et tous autres registres nécessaires à la cause. Toute maison de commerce, personne, compagnie qui ne se conforme pas à cet article, commets une infraction et se rend passible d'amende, laquelle sera imposée par l'Arbitre.

f) Dans le cas où une maison de commerce, une personne ou une compagnie ne paye pas l'amende imposée dans le délai stipulé, chacune des parties concernées aurait le droit de prendre les sanctions nécessaires et tout salarié qui refuserait de travailler pour cet Employeur n'enfrendrait pas l'Article 95 du Code du Travail, auquel les deux parties ont renoncé.

g) Dans le cas où un jugement établit que le présent article a été enfreint, l'Arbitre doit imposer les amendes suivantes:

Pour la première offense, une amende de \$250.

Pour la deuxième offense, une amende de \$500.

h) Toutes les sommes ainsi perçues comme amendes seront déposées dans un fonds en fidéicommiss géré par les parties, et ne pourront être utilisées que pour indemniser les salariés assujettis à la convention qui, par suite de la faillite d'un des membres de l'association, perdraient du salaire qui leur est dû par ce membre. Pour les non-membres, les amendes seront envoyées au Syndicat qui s'en servira pour la même cause (faillite).

ARTICLE 13 DELEGUES D'UNION

a) L'Union doit fournir à l'Employeur une liste des noms des Délégués et assistants-délégués et elle maintiendra cette liste à date.

ARTICLE 13 DELEGUES D'UNION (suite)

b) Les Délégués et Assistants-Délégués d'Union ne doivent subir aucune discrimination du seul fait de leurs fonctions syndicales.

c) Les Délégués et Assistants-Délégués d'Union ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur; cependant le Délégué d'Union peut après les heures de travail enquêter et soumettre des griefs à l'occasion et rencontrer le Gérant de l'Union et/ou son représentant et/ou des Employés afin de discuter de problèmes de relations de travail.

ARTICLE 14 PAS DE TRAVAIL POUR UN
ETABLISSEMENT EN GREVE

L'Association s'engage à ce qu'aucun Employeur n'exige ni ne permette à aucun de ses salariés ni à aucun des Employeurs d'exécuter du travail sur du matériel appartenant à un établissement dont les salariés sont en grève.

ARTICLE 15 SANTE ET SECURITE

a) L'Employeur s'engage à voir à ce que son atelier soit pourvu de tous les avantages sanitaires requis et à protéger ses salariés contre les risques de feu, d'accident ou autres dommages, à ce que l'atelier soit nettoyé et balayé chaque jour et que les sorties soient libres d'accès. Tous les ateliers doivent avoir le nécessaire pour donner les premiers soins.

b) Tous les articles de fourrure, manteaux et autres, doivent être parfaitement nettoyés avant que les salariés y travaillent.

c) L'Employeur adoptera des mesures raisonnables, c'est-à-dire conformes à la Loi des Etablissements Industriels et Commerciaux ou à toute autre loi subséquente à celle-ci pour la santé et la sécurité des salariés durant les heures de leur emploi.

ARTICLE 15 SANTE ET SECURITE (suite)

d) L'Employeur fera un effort sérieux pour améliorer les conditions de travail et ainsi protéger la santé des salariés. L'Union pourra à l'occasion soumettre des recommandations à cet effet et aura le droit, si elle le juge à propos, de formuler un grief si l'Employeur ne fait pas le nécessaire pour appliquer les dispositions raisonnables, c'est-à-dire conformes à la Loi des Etablissements Industriels et Commerciaux ou à toute autre loi subséquente à celle-ci, pour la sécurité et la santé des salariés au travail.

ARTICLE 16 EMPLOYEURS OU CONTREMAITRES
EXECUTANT DU TRAVAIL

a) Il est permis à un Employeur de faire du travail dans l'atelier seulement si le contremaître n'exécute pas de travail de production. Lorsqu'il y a plus d'un Employeur dans le même établissement, un seul Employeur peut faire du travail dans l'atelier et en aucun cas, il ne doit travailler plus longtemps que les salariés.

b) Il est interdit à tout Employeur ou contremaître de travailler dans aucune section du métier après que les salariés ont quitté l'atelier.

ARTICLE 17 HEURES DE TRAVAIL

a) La semaine de travail comprendra trente-cinq (35) heures réparties comme suit: Du lundi au vendredi inclusivement:

de 8.00 A.M. à 12.00 midi
et de 1.00 P.M. à 4.00 P.M.

b) Tout travail exécuté n'importe quel jour après les heures susmentionnées et tout travail exécuté le samedi est considéré comme du travail supplémentaire. Tout travail supplémentaire doit être rémunéré au taux de temps et demi.

ARTICLE 17 HEURES DE TRAVAIL (suite)

c) Toutefois si un salarié arrive en retard au travail, il doit compléter les heures de travail spécifiées pour ce jour avant d'avoir droit au taux du travail supplémentaire.

d) Dans tous les établissements visés par cette Convention on pourra exécuter du temps supplémentaire de 4.00 heures P.M. à 6.00 heures P.M. du lundi au vendredi, et de 8.00 heures A.M. jusqu'à midi le samedi.

e) Dans le cas où les salariées se rapportent pour travailler aux heures régulières de travail et que la personne chargée d'ouvrir l'atelier est en retard, ces salariées doivent être payés pour la période d'attente.

f) Nonobstant les dispositions de cet article, tout travail supplémentaire est interdit à moins qu'un avis écrit ne soit remis au Comité Paritaire au moins vingt-quatre (24) heures avant l'exécution de ce travail. Les permis seront accordés seulement avec l'autorisation du Comité Paritaire.

g) Nonobstant toute autre disposition de la présente Convention Collective, il est interdit à toute personne assujettie à ladite Convention, que ce soit un Employeur, un Contracteur, un Artisan ou un salarié d'exécuter ou de faire exécuter du travail en dehors des heures de travail déterminées dans le présent article.

ARTICLE 18 REMUNERATION EN ARGENT

Tous les salaires doivent être payés chaque semaine en espèces. Les payes doivent être dans des enveloppes fermées contenant un relevé détaillé des heures travaillées, du salaire brut, des déductions faites et du salaire net.

Néanmoins le système de compte de banque tel qu'approuvé par le Comité Paritaire est permis.

ARTICLE 19 JOURS DE FETE

a) Les jours de congés fériés sont les suivants et, sous réserve des autres dispositions du présent article, ils sont rémunérés comme suit, quel que soit le jour de la semaine où ils tombent:

JOUR DE L'AN
VENDREDI SAINT
FETE DE LA REINE
FETE NATIONALE
CONFEDERATION
FETE DU TRAVAIL
LE GRAND PARDON (Yom Kippur)
JOUR D'ACTION DE GRACES
NOEL

b) Les jours de fête qui suivent sont payés au complet que l'employé travaille ou pas et ce à partir des normes prévues en pareil cas, à la présente convention:

JOUR DE L'AN
VENDREDI SAINT
CONFEDERATION
FETE DU TRAVAIL
LE GRAND PARDON (Yom Kippur)
FETE NATIONALE (St.Jean-Baptiste)
NOEL

bb) Les jours de fêtes qui suivent sont payés au prorata des salaires réguliers, soit au taux de 1 heure 3/4 pour chaque jour de travail effectué dans la semaine où survient le congé:

FETE DE LA REINE
JOUR DE L'ACTION DE GRACES

c) Dans le cas où un salarié serait malade dans une semaine où il y a un jour férié payé, l'Employeur sera tenu de lui payer cette fête au complet sur présentation d'un certificat médical.

ARTICLE 19 JOURS DE FETE (suite)

d) Les salariés mis à pied, rappelés ou embauchés durant la semaine où survient un jour férié recevront sept (7) heures de paye au taux régulier, pour ce jour férié.

e) Dans le cas où un jour férié tombe un samedi, ce jour devra être chômé le vendredi, et lorsqu'il tombe un dimanche, il sera reporté au lundi, à moins que les parties en décident autrement par entente mutuelle.

f) Si un salarié travaille durant un de ces jours de fête il ou elle doit recevoir le salaire régulier d'une journée de travail et, en plus, temps et demi; toutefois l'Employeur ne peut obliger un salarié à travailler un de ces jours de fête.

g) Dans le cas où un établissement cesserait délibérément de travailler durant une partie de la semaine où une de ces fêtes tombent, le salarié aurait droit d'être rémunéré au complet pour ce jour de fête.

h) Tout salarié qui s'absenterait volontairement de son travail devra recevoir une rémunération proportionnée à la durée du travail accompli durant cette semaine par rapport à la durée complète du travail de la semaine.

i) TOUT TRAVAIL est interdit les DIMANCHES, le jour de la FETE DU TRAVAIL et la FETE NATIONALE, quel que soit le salaire payé.

ARTICLE 20. JOUR DE DEMENAGEMENT ET
JOURS DE FETE

Le refus d'un salarié de travailler un jour de déménagement ou un jour de fête statutaire ou religieuse ne pourra servir de prétexte à une plainte.

ARTICLE 21 METHODES DE TRAVAIL

Tout changement de méthodes de travail doit être discuté par les deux parties contractantes avant d'être instauré.

ARTICLE 22 UN SEUL ETABLISSEMENT DANS
UN MEME LOCAL

Un seul établissement ou atelier où on exécute du travail de fourrure doit opérer dans un local.

ARTICLE 23 PAS DE CHANGEMENT DE CATEGORIE

L'Association accepte qu'aucun salarié ne travaille dans une section du métier autre que celle pour laquelle il a été embauché, pourvu qu'il y ait suffisamment de travail pour le tenir occupé dans cette section, sinon il doit exécuter tout autre travail requis. Toutefois, tel changement ne doit en aucun cas provoquer le déplacement d'un autre salarié.

ARTICLE 24 AUCUN ARRET DE TRAVAIL OU LOCKOUT
EN ATTENDANT LE REGLEMENT D'UNE DISPUTE

Pendant la durée de cette Convention ou en attendant le règlement de toute dispute ou de tout prix ou d'audition de toute plainte, aucune des parties concernées ni aucun de ses membres ne doit ordonner ou prendre part à la fermeture d'un atelier, à un arrêt de travail ou à une grève, excepté dans les cas spéciaux mentionnés dans cette Convention.

ARTICLE 25 FONDS D'ASSURANCE

Les Employeurs contribueront quatre pour cent (4%) de leur liste de paie au fonds d'assurance. Ce fonds couvrira l'assurance-vie, l'assurance-santé et incapacité tel qu'entendu dans l'accord supplémentaire signé par les deux parties contractantes.

ARTICLE 26 FONDS DE PENSION

Les Employeurs contribueront cinq pour cent (5%) de leur liste de paie au fonds de pension. Les bénéficiaires prévus par le fonds sont contenus dans l'accord supplémentaire signé par les deux parties contractantes.

ARTICLE 27 VACANCES ANNUELLES

a) Tous les Employeurs doivent s'abstenir de tout travail de production pendant deux (2) semaines. Pour l'année 1982, la période de vacances sera du 19 juillet au 2 août, et pour l'année 1983, du 18 juillet au 1er août.

b) Les salariés devront recevoir PAIEMENT COMPLET de leurs vacances AVANT LEUR DEPART pour vacances qu'il s'agisse de 2, 3, 4 ou 5 semaines.

c) Les salariés qui ont été à l'emploi de la même Compagnie depuis les vacances précédentes devront recevoir deux (2) semaines de salaire comme paiement de vacances.

d) Tous les salariés ayant travaillé pendant six (6) années consécutives pour la même Compagnie ou onze (11) années dans l'Industrie devront recevoir en 1982 trois (3) semaines de vacances payées.

e) Tous les salariés ayant travaillé pendant cinq (5) années consécutives pour le même Employeur ou onze (11) années dans l'Industrie devront recevoir en 1983 trois (3) semaines de vacances payées.

f) Lorsque plus de trois (3) semaines de vacances sont accordées à un salarié, l'excédent ne sera pas nécessairement consécutif. Cependant l'excédent sera chômé à une période convenue entre le salarié et l'Employeur.

ARTICLE 27 VACANCES ANNUELLES

g) Une quatrième (4e) semaine de vacances payée sera accordée en 1982 à chaque salarié qui a travaillé pour la même Compagnie pour une période de quinze (15) années consécutives ou plus; cette semaine de vacances sera donnée ou prise durant la période des fêtes de Noël.

h) Une quatrième (4e) semaine de vacances payée sera accordée en 1983 à chaque salarié qui a travaillé pour la même Compagnie pour une période de quatorze (14) années consécutives ou plus; cette semaine de vacances sera donnée ou prise durant la période des fêtes de Noël.

i) Les congés de maladie sur présentation d'un certificat médical, mise-à-pied temporaire ou tout autre congé autorisé ne sont pas considérés comme ayant interrompu les années de service requises.

j) Quand un salarié termine son emploi, il doit recevoir, en plus de tout autre montant qui lui serait dû, 4%, 6%, 8% ou 10% de son salaire régulier gagné, selon la classe de vacances qui lui est applicable, depuis la période précédente de vacances à titre de rémunération de vacances.

k) Aux fins d'application de cette clause, il est entendu qu'en cas de changement de propriétaire ou d'associés ou division d'associés, cette clause servira à reconnaître et considérera comme la même maison toute maison dont un ou plusieurs propriétaires actifs demeurent effectivement en charge.

l) Les Détaillants et les maisons où on exécute exclusivement du travail de garniture peuvent recevoir l'autorisation du Comité Paritaire de reporter la période de vacances aux deux (2) semaines commençant le deuxième lundi de juillet à condition d'en faire la demande écrite avant le 1er avril de chaque année.

m) Tous les salariés ayant travaillé pendant vingt-cinq (25) années pour le même Employeur devront recevoir cinq (5) semaines de vacances payées.

ARTICLE 27 VACANCES ANNUELLES (suite)

n) Le taux hebdomadaire de paye de vacances d'un salarié sera égal a celui de la dernière pleine semaine de paye de trente-cinq (35) heures au taux régulier.

o) Dans le cas ou un salarié est mis à pied temporairement ou qu'il est malade durant une période n'excédant pas trois (3) mois, il devra recevoir le PAIEMENT COMPLET de ses vacances, qu'il s'agisse de 2, 3, 4 ou 5 semaines. Dans le cas d'une absence de maladie prolongée ou d'un congé de maternité, le salarié doit présenter un certificat médical.

ARTICLE 28 CLASSIFICATION

Tous les salariés seront classifiés selon le métier dans lequel ils travaillent: Coupeur, Opérateur, Egaliseur, Cloueur, Finisseur, Couseur de doublures, Coupeur de doublures (salarié qui coupe et coud), Faux-filleur et Tailleur de doublures, Matelassier (Padder), Examineur, Apprenti à la production classifiée.

a) Un Apprenti est celui qui pour la première fois exécute un travail de production quelconque.

b) Un Contremaître ou Contremaîtresse est toute personne qui s'occupe uniquement de la direction des salariés sous ses ordres. Toutefois, si la personne qui remplit la charge de contremaître ou contremaîtresse fait du travail de production couvert par le décret no. 524, il ou elle sera considéré comme salarié et sera sujet à toutes les conditions du Décret.

c) Les opérations suivante seulement ne sont pas reconnues comme travail de production: Mouillage des peaux, déblocage, nettoyage de l'atelier et commissionnaire.

d) Tout salarié non classifié préalablement par la présente Convention Collective de Travail ou les précédentes ne sera pas payé moins que le taux régulier de la classification dans laquelle il travaille.

ARTICLE 29 PAS DE REDUCTION DE SALAIRE

Il ne doit y avoir aucune réduction de salaire des salariés embauchés a un salaire déterminé, pendant la durée du présent contrat.

ARTICLE 30 SALAIRES MINIMUMS

a) Les taux suivants seront les salaires minimums hebdomadaires effectifs au 1er mars 1982 et au 1er mars 1983:

	<u>1er mars 1982</u>	<u>1er mars 1983</u>
Coupeur	385.86	415.86
Opérateur	375.86	405.86
Egaliseur	375.86	405.86
Cloueur	375.86	405.86
Finisseur	359.86	389.86
Coupeur de doublures (qui coud et taille)	356.86	386.86
Couseur de doublures	351.86	381.86
Poseuse de percaline et galonneuse (salarié exécutant du travail de rembourrage ou de garnitures)	352.86	382.86
Examineur	367.86	397.86
Apprenti a la production classifiée	salaire minimum de la Province de Québec	

b) Tous les salariés dont le travail consiste à fermer les manteaux et tous les salariés qui cousent du Broadtail de Russie à la main doivent recevoir le salaire d'un Opérateur.

c) Les Matelassiers (Padders) travaillant dans des maisons pour garnitures recevront le salaire d'un Fauxfilleur et Tailleur de doublures.

ARTICLE 30 SALAIRES MINIMUMS (suite)

f) A compter du 1er mars 1982, tous les Apprentis sur promotion devront recevoir une augmentation de salaire de \$10.00 par semaine.

g) A compter du 1er mars 1983, tous les Apprentis sur promotion devront recevoir une augmentation de salaire de \$10.00 par semaine.

h) Le taux de base pour les commençants dans l'Industrie sera celui du salaire minimum prévu par les lois et règlements du gouvernement du Québec.

ARTICLE 31 LES APPRENTIS

a) Un Apprenti est un salarié qui travaille à la production classifiée pour la première fois.

b) Un Employeur peut engager un Apprenti à un métier particulier seulement s'il a déjà à son emploi un mécanicien dûment qualifié dans le même métier.

c) Les Apprentis travaillant dans la production seront promus à leur métier respectif tel que stipulé à l'Article #32 (PROMOTIONS) de la présente Convention Collective.

d) Tous les problèmes concernant l'apprentissage et la promotion des Apprentis seront référés à un comité consistant d'un nombre égal de membres de l'Association Patronale et de l'Union qui aura le pouvoir de prolonger la période de probation ou la période de promotion dans les cas où cela sera justifié.

ARTICLE 32 PROMOTIONS

- a) Les promotions ne s'appliqueront qu'aux Apprentis.
- b) Il y aura une période de probation de trois (3) mois pour les Apprentis.
- c) A compter du 1er mars 1982, dès qu'il a terminé sa période d'essai et à tous les trois (3) mois par la suite l'Apprenti qui continue d'effectuer du travail de production doit toucher une majoration minimale de salaire de \$18.00 par semaine, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de salaire minimum prévu pour sa classification. Cependant dans le cas de la dernière majoration applicable, l'Employeur n'est tenu de verser au salarié que la majoration nécessaire pour atteindre le taux de salaire minimum prévu pour sa classification.
- d) A compter du 1er mars 1983, dès qu'il a terminé sa période d'essai et à tous les trois (3) mois par la suite, l'Apprenti qui continue d'effectuer du travail de production doit toucher une majoration minimale de salaire de \$18.00 par semaine, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de salaire minimum prévu pour sa classification. Cependant, dans le cas de la dernière majoration applicable, l'employeur n'est tenu de verser au salarié que la majoration nécessaire pour atteindre le taux de salaire minimum prévu pour sa classification.
- e) Le changement d'un métier à un autre ne sera pas considéré comme étant une promotion. Si un salarié est changé d'un métier à un autre, il ou elle recevra à la fin d'une période de trois (3) mois au moins le taux minimum de son nouveau métier.
- f) Toutes promotions doivent être rapportées par écrit au Comité Paritaire.

ARTICLE 33 HORLOGE ENREGISTREUSE

Les Employeurs doivent avoir une horloge dans leur atelier afin que les salariés puissent enregistrer leurs heures de travail. Les cartes ou registres ne doivent pas être détruits mais doivent être gardés pendant au moins un an et être produits pour fin d'examen, sur demande d'une personne autorisée.

ARTICLE 34 REGISTRES

Tous les Employeurs s'engagent à tenir un registre exact des salaires et des heures travaillées par leurs employés.

ARTICLE 35 COMITE PARITAIRE

Dans le cas où du nouveau personnel serait requis pour un poste tel que inspecteur ou vérificateur, il est bien entendu que ces personnes seront embauchées en proportion égale par l'Union et les Employeurs; toutefois les personnes ainsi embauchées seront sous la direction et recevront leurs instructions du Comité Paritaire.

ARTICLE 36 GRIEFS ET ARBITRAGESa) Intention générale

C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées dans les plus brefs délais. Avant d'entreprendre la procédure de grief, les parties s'entendent que dans la mesure du possible il devrait y avoir discussion avec le supérieur immédiat concerné. Le supérieur immédiat devra donner au salarié l'opportunité d'expliquer sa plainte durant les heures de travail. A cet effet, il est entendu que le salarié pourra être accompagné de son délégué d'atelier ou de l'assistant-délégué.

b) Définition du grief

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

c) Etapas de la procédure de grief

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

Première étape:

Tout salarié qui désire formuler un grief doit, soit personnellement ou par l'entremise de son délégué, le soumettre par écrit au président de la compagnie et ce, dans les plus brefs délais, mais au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables de la survenance des faits qui y ont donné naissance.

Le supérieur immédiat a cinq (5) jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit.

Deuxième étape - Arbitrage:

Si le président ne donne pas sa réponse dans le délai prévu ou si la réponse ne satisfait pas la partie plaignante, cette dernière doit, dans les plus brefs délais mais au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la réponse du président ou l'expiration du délai pour la donner, aviser par écrit l'autre partie de sa décision de porter le grief à l'arbitrage.

- . Les griefs seront soumis à l'arbitrage aux arbitres dont les noms suivent qui agiront à tour de rôle, les griefs leur étant soumis dans l'ordre de survenance des faits qui leur ont donné naissance.
- . Les noms des personnes retenues pour agir comme arbitre sont les suivants:
 - André Sylvestre
 - Laurent Cossette
 - Jean-Guy Clément
 - Michel Bolduc
 - J.P. Lussier
- . Toutefois, si l'arbitre qui doit entendre le grief n'est pas disponible dans un délai raisonnable (plus ou moins 2 mois), l'arbitre suivant sera désigné pour l'entendre.
- . L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'audition du grief. Les parties peuvent s'entendre pour demander à l'arbitre de rendre sa décision "séance tenante". Dans ce cas, l'arbitre devra fournir aux parties sa décision par écrit.
- . Une décision arbitrale lie la compagnie et le syndicat ainsi que tout employé ou employés concernés. Il est de plus convenu que l'arbitre n'aura pas le pouvoir de rajouter, retrancher, d'amender ou de changer tout article de la convention.
- . Chaque partie doit payer ses propres frais et dépenses ainsi que ceux de ses témoins. Les honoraires et dépenses de l'arbitre ainsi que les frais de location pour l'audition sont payés à parts égales par les deux parties.
- . Les parties conviennent de la présence des témoins nécessaires à toute les étapes de la procédure de grief y compris à l'audition du grief en arbitrage.
- . Il est convenu en outre qu'à la demande d'une partie, il pourra y avoir visite des lieux comme partie intégrante de l'enquête.
- . A toutes les étapes de la procédure des griefs, les limites de temps prévues dans chacune des étapes peuvent être prolongées par entente mutuelle.
- . Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'entraîne pas son annulation et peut être corrigée en tout temps.
- . Les jours ouvrables dans la présente procédure excluent les samedis, dimanches, les jours fériés payés et les fermetures de l'atelier pour les vacances annuelles.

GRIEFS DE GROUPE, DE SUSPENSION OU DE CONGEDIEMENT

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

Dans tous les cas de grief relatif à une mesure disciplinaire, mise-à-pied, ou de rappel, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de quinze (15) jours antérieurs à la date du dépôt du grief à la condition qu'un avis écrit de tels cas ait été fourni au syndicat.

ARTICLE 37 ETIQUETTE DE L'INDUSTRIE

Les parties acceptent de former immédiatement un comité conjoint de deux (2) représentants de chaque partie afin de trouver une étiquette de l'Industrie qui serait apposée sur les vêtements manufacturés.

ARTICLE 38 PROJET DE CONTROLE

Les parties acceptent qu'un projet de contrôle soit instauré afin d'assurer la protection de l'Industrie Canadienne des Décharneurs et Teinturiers de Fourrure et qu'un total de 10% des peaux traitées et teintées peuvent être importées.

Certaines peaux pourront être envoyées dans d'autres pays si elles nécessitent un traitement ou une teinture spéciale.

On pourra importer au Canada certaines peaux de fourrure qui ne sont pas traitées ou teintées ici.

ARTICLE 39 ATELIERS INDEPENDANTS

a) Tout Employeur qui n'est pas membre de la Corporation des Fabricants, Grossistes de la Fourrure Inc. et qui signe un contrat séparé avec l'Union doit verser au moins \$500.00 comptant, laquelle somme sera confiée aux représentants de l'Union et de l'Association désignés à cet effet lors de la signature de la Convention. Ce dépôt sera le gage que le signataire respectera les stipulations du contrat, et dans le cas où il y aurait violation, cette somme serait confisquée par les représentants sus-mentionnés. Une copie authentique de ces contrats séparés doit être envoyée à l'Association en dedans de quatorze (14) jours de leur signature.

b) Toutefois si l'Employeur décide de devenir membre de la Corporation des Fabricants, Grossistes de la Fourrure Inc. et accepte les termes de la Convention passée entre l'Association Patronale et l'Union, son dépôt doit lui être remis.

c) L'Union s'engage à procurer des ouvriers aux membres de la Corporation des Fabricants, Grossistes de la Fourrure Inc. avant d'en procurer à tout Employeur qui ne serait pas membre de cette Association.

ARTICLE 40 JURIDICTION INDUSTRIELLE

La présente convention s'applique à tous les Employeurs et/ou Manufacturiers et/ou Contracteurs et/ou Artisans et/ou Détaillants présentement assujettis à la Convention ou qui pourraient le devenir ou son extension juridique qui s'occupent de la fabrication, de la réparation, du remodelage de manteaux de fourrure, de vêtements de fourrure, de garnitures de fourrure, d'assemblage de morceaux (piece plates), de peaux de moutons, de lisières en fourrure (strippings et shearlings), de tous vêtements ou articles fabriqués en entier ou en partie de fourrure de toutes sortes, de fourrures synthétiques ou d'imitation de fourrure et toutes opérations de finition de ces mêmes vêtements ou articles de fourrure.

ARTICLE 40 JURIDICTION INDUSTRIELLE (suite)

De plus, tous les marchands ou vendeurs de peaux ou commerçants de peaux qui exécutent ou qui font exécuter du travail régi par le présent article sont considérés comme des Manufacturiers ou Contracteurs et sont assujettis à toutes les prescriptions de cette Convention.

ARTICLE 41 OUTILS A ETRE FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

L'Employeur sera tenu de fournir les lames de rasoir aux tailleurs, trancheurs (slicers), opérateurs, bloqueurs et égalisateurs ainsi que les aiguilles aux opérateurs, finisseuses et poseuses de galons.

ARTICLE 42 CONGE DE DEUIL

Trois (3) jours ouvrables consécutifs au cours desquels il reçoit son salaire régulier s'il s'agit de jours où il aurait normalement travaillé n'eut été du décès. La présente disposition s'applique dans le cas du décès du père, de la mère, des grand-parents, du frère, de la soeur, de l'épouse, de l'époux, et des enfants.

Dans les cas ci-dessus mentionnés, l'Employeur pourra exiger une preuve justifiant le droit du salarié aux avantages ci-dessus mentionnés.

ARTICLE 43 CONGE DE MATERNITE

Les demandes de congé sans solde pour cause de grossesse seront accordées si elles sont accompagnées d'un certificat du médecin traitant indiquant la date prévue pour la naissance.

ARTICLE 43 CONGE DE MATERNITE (suite)

Les demandes de congé sans solde pour cause de grossesse doivent être remises à l'Employeur au moins trois (3) mois avant la date prévue pour l'accouchement. Cette Salariée pourra continuer de travailler durant la période indiquée par le médecin traitant comme quoi elle est physiquement capable de le faire, mais n'excédant pas huit (8) semaines précédant la date prévue pour l'accouchement. Sur présentation d'un certificat médical indiquant qu'elle est apte à faire son travail, elle pourra retourner au travail mais pas avant six (6) semaines ni plus tard que trois (3) mois suivant l'accouchement. Elle sera réinstallée en-dedans d'une (1) semaine suivant l'avis de son désir de retourner au travail. Lors de son retour au travail, la Salariée sera affectée à la tâche qu'elle occupait antérieurement

ARTICLE 44 GONGE TEMPORAIRE SANS SOLDE
POUR ACTIVITES SYNDICALES

L'Employeur accordera a ses Salariés, sur demande écrite de l'Union, des congés sans solde pour assister à des cours organisés par l'Union, des congrès, des conférences ou des séances de négociations, pourvu que de telles absences n'affectent pas déraisonnablement les opérations de la compagnie.

L'Union avisera l'Employeur par écrit au moins sept (7) jours avant le début du congé sans solde sauf dans le cas d'une séance de négociation ou l'avis à donner sera de deux (2) jours.

Les Salariés bénéficiant des congés sans solde prévus par cet article, accumuleront d'ancienneté.

ARTICLE 45 MASCULIN - FEMININ

Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.

ARTICLE 46 PLURIEL - SINGULIER

A moins que le contexte n'indique le contraire, le singulier inclut le pluriel, et vice-versa.

ARTICLE 47

LEGISLATION SUPERIEURE A LA CONVENTION

Si une loi applicable aux Employés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, ces avantages prévalent.

ARTICLE 48

DUREE DE LA CONVENTION

La présente Convention est rétroactive en ce qui concerne les dispositions monétaires et salariales et sera effective en date du 1er mars 1982, et demeurera en force jusqu'au 28 février 1984. Quarante-vingt-dix (90) jours avant la terminaison de cette Convention les parties, par l'entremise de leurs représentants respectifs qui seront nommés en temps nécessaire, feront tous les efforts pour négocier une Convention Collective de Travail pour les besoins futurs de l'Industrie tels qu'ils se présenteront à ce moment. Jusqu'à la signature d'une nouvelle Convention, la présente Convention demeurera en vigueur.

ET LES PARTIES ONT SIGNE CE 3^e JOUR DE juillet 1982.

POUR: LA CORPORATION DES FABRICANTS
GROSSISTES DE LA FOURRURE INC:

POUR: LA SECTION LOCALE 400F
des TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

[Handwritten signatures for the Corporation of Fur Retailers Inc.]

[Handwritten signatures for the Local 400F of the United Food and Commercial Workers Union.]



LOCAL 400 F

ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN FOURRURE DE MONTREAL
MONTREAL FUR WORKERS' UNION

Affilié à / Affiliated with
AMALGAMATED MEAT CUTTERS & BUTCHER WORKMEN
OF NORTH AMERICA, A.F. of L.-C.I.O.

LETTRE D'ENTENTE
CONCERNANT LES AUGMENTATIONS DE
SALAIRE

A l'exception des Apprentis, tous les salariés qui, au cours de la période du 1er mars 1981 au 28 février 1982 étaient rémunérés à un taux de salaire hebdomadaire supérieur à celui prévu à la Convention Collective (Red Circle) recevront pour la première année de la Convention Collective une augmentation de \$32. et pour la deuxième année une augmentation de \$30.

Et les parties ont signé ce 17 jour de juillet 1982.

POUR: LA CORPORATION DES FABRICANTS
GROSSISTES DE LA FOURRURE INC.

POUR: La Section Locale 400F des
TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE:

[Handwritten signatures for the Corporation of Fur Manufacturers]

[Handwritten signatures for the Local 400F Union]