

NOM

|||

NO

064436

C.A.E. 2460 NO.CONV. 64436
AFFIL. 5 NB.EMPL. 25
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 65260 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M06074001
DATE ENR.860909



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

DÉPÔT 6443-6

Dépôt N°: 8 5 0 5 0 3 7

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

06443-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6074-01
Date	Signature 85-04-12	Reception 85-04-24	Durée	Du 84-03-01	Au 86-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 25

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Nationale du Vêtement Inc Att: Mme Estelle Trudeau 2235 rue Sherbrooke E. Montréal, QC. H2K 1E2	<input type="checkbox"/> Déposant Fourrures John Toth Inc 1435 rue Alexandre, ste 400 Montréal, QC. H3A 2G4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2460(5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

- Article 39 déposé pour changement de nom de l'employeur.
 - Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente".

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

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

6074-01

MEMOIRE D'ENTENTE



ENTRE

FOURRURES JOHN TOTH INC

ET

L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.

A N N E X E " A "

Les modifications suivantes deviennent effectives à compter du 1er mai 1984.

Augmentation générale rétroactive au 27 mai 1984

- a) Le 28 mai 1984 une augmentation générale de salaire de \$25.00 par semaine à chaque salarié classifié.
- b) Le 1er mars 1985 une augmentation générale de salaire de \$25.00 par semaine à chaque salarié classifié.
- c) Apprentis
Le 28 mai 1984 une augmentation générale de \$10.00 par semaine à chaque apprenti.
- d) Le 1er mars 1985 une augmentation générale de \$10.00 par semaine à chaque apprenti.
- e) Un montant forfaitaire de \$175.00 sera payé à chaque salarié classifié qui était à l'emploi de la Cie au 1er mars 1984. Ce montant couvre la période du 1er mars 1984 au 27 mai 1984.
- f) Un montant forfaitaire de \$75.00 sera payé à chaque apprenti selon les mêmes conditions que le paragraphe e).

ARTICLE 13.

DUREE DE LA CONVENTION

13.01

Cette convention sera en vigueur à compter du
1er mars 1984 jusqu'au 28 février 1986.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes
a signé ce mémoire d'entente par la main de
ses représentants dûment autorisés, le 12.....
ième jour du mois de avril.....1985.

LE SYNDICAT

L"UNION NATIONALE DU VETEMENT INC

Par: *Roger Campbell*

Par: *William Sheffer*

L"EMPLOYEUR

FOURRURES JOHN TOTII INC

Par: *Anthony Totii*

Par: _____

① DÉPÔT 64436

Dépôt N°: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6074-01
Date	Signature: 83-06-27 Reception: 83-06-30	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union Nat. du Vêtement Inc 2235 rue Sherbrooke Est Montréal, QC. H2K 1E2	<input type="checkbox"/> Déposant Toth John Fur Co Reg'd 1449 rue St-Alexandre Montréal, QC. H3A 2G6

Unité de négociation
- Entente: article 7.01

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 déposant: La Fed. Nat. des Trav. de l'Industrie du Vêtement Inc CSD Att: M. Florent Boisvert 2235 est, rue Sherbrooke Montréal, QC. H2K 1E2	Pour le commissaire général du travail Signature: Manon Garneau/dg Date: 83-08-09
--	--

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

MEMOIRE D'ENTENTE

607401

①

ENTRE

JOHN TOTH FURS CORP.

Tel que convenu à l'article 1.01 de la Convention collective de travail que toute négociation de salaires, quel qu'elle soit, dans les salaires et heures de travail, ainsi que les autres questions par l'Association de Contrôle et le Fur Manufacturer's Association, seront réglées d'après les termes de la Convention collective de travail.

Ci-après appelé "L'Employeur" partie de la première part

ET

L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.

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

63 JUN 30 11 24

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

JOHN TOTH FUR CORP.

ET

L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.

Tel que convenu à l'article 7.01 de la Convention Collective de Travail que toute augmentation de salaire, tout changement dans les salaires et heures de travail quels qu'ils soient, négociés par l'Association des Travailleurs en Fourrure de Montréal et le Fur Manufacturer's Guild Inc. seront automatiquement accordés à tous les salariés et ce à la même date.

Par conséquent les modifications suivantes deviennent effectives à compter du 1er mars 1982:

1. AUGMENTATIONS DE SALAIRE:

a) Ouvriers classifiés

A compter du 1er mars 1982, tous les ouvriers exécutant du travail de production devront recevoir une augmentation de salaire de \$32.00 par semaine.

A compter du 1er mars 1983, tous les ouvriers exécutant du travail de production devront recevoir une augmentation de salaire de \$30.00 par semaine.

b) Apprentis sur promotion:

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

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

2. JOURS DE FETE

a) Deux (2) nouvelles fêtes sont maintenant garanties soit la ST-JEAN BAPTISTE et le YOM KIPPUR.

b) 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.

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

d) 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.

3. CONGE DE DEUIL

Trois (3) jours ouvrables payés au taux régulier lors du décès du père, de la mère, des grand-parents, des frères, des soeurs, du conjoint et des enfants du salarié.

4. VACANCES ANNUELLES

a) Date des vacances

en 1982: du lundi 19 juillet au lundi 2 août
en 1983 du lundi 18 juillet au lundi 1er août.

b) Nombre de semaines de vacances

en 1983: 3 semaines après 11 ans dans l'Industrie ou 5 ans chez le même employeur.

en 1983: 4 semaines après 14 ans chez le même employeur.

en 1982: 5 semaines après 25 ans chez le même employeur.

c) Montant des payes de vacances

Le montant des payes de vacances sera égal à la dernière pleine semaine de paye de 35 heures.

d) Dans le cas où un salarié est mis à pied temporairement ou qu'il est malade durant une période n'exédant 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 les cas de maladie, une preuve justificative sera requise.

e) Date du paiement

Tous les salariés ayant droit à deux (2) ou trois (3) semaines de vacances devront en recevoir PAIEMENT COMPLET avant de partir pour vacances et ce paiement devra être daté du jour de leur départ pour telles vacances. (aucun chèque postdaté).

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. Si l'excédent n'est pas chômé il devra être payé durant la semaine de Noël.

5. CONDITIONS D'EMPLOI

Tout salarié (e) n'ayant aucune expérience dans l'Industrie de la Fourrure devra devenir membre de l'Union après deux (2) mois d'emploi et l'employeur devra verser pour lui(elle) les contributions requises au Fonds d'Assurance et au Fonds de Retraite.

6. OUTILS A ETRE FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

L'Employeur sera tenu de fournir les lames de rasoir aux tailleurs, trancheurs (slicers) opérateurs, égaliseurs, cloueurs, ainsi que les aiguilles aux opérateurs, finisseurs et poseuses de galon.

7. DUREE DE LA CONVENTION

Une Convention de deux (2) ans, soit du 1er mars 1982 au 29 février 1984.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé
ce Mémoire d'entente par la main de ses représentants dûment
autorisés, le 27 ième jour du mois de JUNE/1983 1982.

LE SYNDICAT

L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.

Par: 

Par: 

L'EMPLOYEUR

JOHN TOTH FUR CORP.

Par: 

Par: _____

06443-6

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-6074-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-07-09	81-08-17		80-03-01	82-02-28	40

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Nationale du Vêtement Inc. Att: Denis Hotte 2235 rue Sherbrooke est, Montréal, P.Q. H2K 1E2 <i>CSA</i>	<input type="checkbox"/> Déposant John Toth Furs Corp. 1449 rue St-Alexandre, Montréal, P. Qué.

Unité de négociation

Tous les employés de la production à l'exception des employés de bureau, des employés de l'expédition, de la réception et de l'entretien, des employés travaillant à domicile ainsi que les employés en dessous de 16 ans et toutes les personnes automatiquement exclus par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphes 1, 2 et 3 de la Loi.

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

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: Toth John Fur Co. Reg'd. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	81-08-20

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

06443-6

'81 400 17 13 66

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

JOHN TOTH FURS CORP.

ci-après appelé "L'Employeur"
partie de première part

L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.
(section fourrure)

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

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

EN VUE DE:

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

CONSEQUEMMENT, il est mutuellement convenu que:

ARTICLE 1

SECURITE SYNDICALE

1.01

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

1.02

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

1.03

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

1.04

L'Employeur accepte que le ou les représentants autorisés par le Syndicat, ceux-ci n'excédant pas deux (2), visitent l'atelier, aux fins de discuter avec l'Employeur les questions relatives à l'application de la présente convention et aussi la nécessité d'établir de bonnes relations industrielles. Le représentant du Syndicat pourra faire venir son représentant d'atelier pour discuter avec lui mais ceci sans nuire au bon fonctionnement de la production.

ARTICLE 1 (suite)

1.05

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

ARTICLE 2. HEURES DE TRAVAIL

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

2.02 Heures régulières de travail:

 de 8.00 heures à 12.00 heures
 de 13.00 heures à 16.00 heures.

avec un intervalle d'une (1) heure pour le dîner:
de 12.00 heures à 13.00 heures du lundi au vendredi inclusivement.

2.03 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- a) Tout travail exécuté en dehors des heures régulières est considéré comme travail supplémentaire et doit être rémunéré à raison de salaire et demi en tout temps de l'année.
- b) Toutefois, malgré les dispositions de l'alinéa précédent un salarié qui se rapporte en retard à son travail par sa faute, doit compléter le nombre régulier d'heures de travail pour ce jour avant d'être rémunéré à raison de taux et demi. Cependant, lorsqu'il s'agit de salarié surnuméraire qui n'a pas travaillé durant les heures régulières de la semaine de travail, tout travail exécuté après quatre heures (4.00) p.m. du lundi au vendredi ainsi que toute la journée du samedi doit être considéré comme temps supplémentaire et rémunéré à taux et demi.
- c) Le travail supplémentaire est permis en tout temps de l'année.
- d) Les salariés demeurent libres d'accepter ou de refuser d'exécuter du travail supplémentaire.
- e) L'Employeur doit s'abstenir de faire exécuter tout travail de la fourrure, incluant la coupe et la confection des doublures, à l'extérieur de l'atelier durant la période comprise entre le 1er janvier et le 31 du mois d'août; d'autre part ce dit travail à l'extérieur de l'atelier est permis durant la période comprise entre le 1er septembre et le 31 décembre dans le cas où les salariés refusent de faire du travail supplémentaire ou ne peuvent, même en faisant tel travail supplémentaire remplir à temps les commandes de l'Employeur.

ARTICLE 2 (suite)

2.03

- f) Toutefois, l'Employeur doit rapporter au Comité Paritaire tout travail exécuté en dehors de son atelier, ainsi que les noms et adresses des entrepreneurs, ou sous-entrepreneurs à qui le travail est donné.

ARTICLE 3

JOURS DE CONGES PAYES

- 3.01 Les salariés seront rémunérés pour les jours de fête suivants quel que soit le jour de la semaine où ils tombent:
1. Jour de l'An
 2. Vendredi Saint
 3. Fête de la Reine
 4. Fête Nationale
 5. Confédération
 6. Fête du Travail
 7. Jour des Propitiations (Yom Kippur)
 8. Jour d'Action de Grâces
 9. Noël
- 3.02 Si un salarié travaille durant un de ces jours de fête, il 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.
- 3.03 Les jours de fête susmentionnés doivent être payés au prorata des salaires réguliers. Dans le cas où un atelier 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.
- 3.04 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.
- 3.05 CEPENDANT, tous les salariés devront être payés pour le JOUR de l'AN, VENDREDI SAINT, CONFEDERATION, FETE du TRAVAIL et NOEL sans qu'on tienne compte du prorata tel que spécifié pour les autres jours de fête.
- 3.06 TOUT TRAVAIL est interdit les DIMANCHES et le jour de la FETE du TRAVAIL, quel que soit le salaire payé.
- 3.07 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 4

VACANCES PAYEES

- 4.01 Tous les Employeurs doivent s'abstenir de tout travail de production pendant deux (2) semaines consécutives commençant le lundi de la dernière semaine pleine de juillet de chaque année, pour vacances annuelles. De plus, la période de vacances devra être affichée au plus tard le 1er mai précédant les vacances et coïncider avec la période de vacances déterminée pour l'industrie de la fourrure en gros.
- 4.02 Les paies de vacances doivent être données aux salariés avant le commencement de la période de vacances.
- 4.03 Les salariés qui ont été à l'emploi de la même compagnie depuis les vacances précédentes recevront deux (2) semaines de salaire comme paiement de vacances.
- 4.04 Tous les salariés ayant travaillé pendant six (6) années consécutives pour la même Compagnie ou onze (11) ans dans l'industrie recevront une semaine additionnelle de vacances payée.
- 4.05 Tout salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances, aura le droit de les prendre durant trois (3) semaines consécutives.
- 4.06 Tout salarié qui prend sa troisième (3e) semaine de vacances immédiatement doit recevoir paiement pour cette semaine.
- 4.07 Une quatrième (4e) semaine de vacances payée est accordée à chaque salarié qui a travaillé pour le même Employeur 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.
- L'Employeur avisera les autres salariés quinze (15) jours à l'avance s'il désire ou non fermer son usine entre Noël et le Jour de l'An.
- 4.08 Les congés de maladie, mise à pied temporaire ou tout autre congé autorisé ne sont pas considérés comme ayant interrompu les années de service requises.
- 4.09 Quand un salarié termine son emploi, il doit recevoir, en plus de tout autre montant qui lui est dû, 4%, 6% ou 8% de son salaire régulier gagné,

ARTICLE 4 (suite)

- 4.09 selon la classe de vacances qui lui est applicable, depuis la période précédente de vacances à titre de rémunération de vacances.
- 4.10 Aux fins d'application de cet article, il est entendu qu'en cas de changement de propriétaire ou d'associés ou division d'associés, cet article servira à reconnaître et considérera comme le même atelier tout atelier dont un ou plusieurs propriétaires actifs demeurent effectivement en charge.
- 4.11 Les Détaillants et les ateliers 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.
- 4.12 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un enfant, de la personne à laquelle il est marié ou avec laquelle il vit maritalement au sens de la Loi, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

ARTICLE 5.

SALAIRES

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

5.02 Les salariés seront payés toutes les semaines au plus tard le mercredi. Si le mercredi n'est pas un jour travaillé, les salariés seront payés le jour précédent de la même semaine.

Les détails suivants apparaitront sur chaque enveloppe de paie:

1. le nom de la Compagnie;
2. date de la période de paie et le montant brut;
3. nombre d'heures régulières de travail et le nombre d'heures supplémentaires;
4. déductions faites;
5. montant net de la paie.

La Compagnie devra indiquer sur le T-4 et le TP-4 de chaque salarié la déduction de sa cotisation syndicale.

5.03 Tous les salariés recevront les augmentations générales de salaires déterminées à l'Annexe "A" même s'ils sont payés à un taux supérieur à celui de l'échelle des salaires minima horaires.

ARTICLE 6

ANCIENNETE

6.01

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

6.02

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

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

6.03

MISES A PIED ET RAPPELS

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

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

ARTICLE 6 (suite)

6.04

Les mots "accomplir de façon satisfaisante", employés dans le paragraphe 6.03 signifient que le salarié concerné peut accomplir tout travail qui est disponible avec un degré d'habileté et de compétence qui n'est pas inférieur à 80% de la moyenne des opérateurs expérimentés sur l'opération concernée.

ARTICLE 7. - CHANGEMENT DANS L'INDUSTRIE PENDANT LA DUREE
DE LA CONVENTION.

7.01

Les parties aux présentes conviennent que toute augmentation de salaire, tout changement dans les salaires et heures de travail quels qu'ils soient, négociés par l'Association des Travailleurs en Fourrure de Montréal et le Fur Manufacturers' Guild Inc. seront automatiquement accordés à tous les salariés et ce à la même date.

ARTICLE 8

REGLEMENT DE GRIEFS

8.01

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

Le mécanisme pour régler les griefs sera le suivant:

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

8.02

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

8.03

Durant l'existence de la convention collective, toute grève ou contre-grève sont interdites.

ARTICLE 9

TRAVAIL A DOMICILE PROHIBE

9.01

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

ARTICLE 10

CONTRAT INDIVIDUEL

10.01

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

ARTICLE 11

CONTRAT ET SOUS-CONTRAT

11.01

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

11.02

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

ARTICLE 12.

BENEFICES DE BIEN-ETRE

- 12.01 L'Employeur convient de payer 2.75% de sa liste de paye comme contribution au régime d'assurance présentement en vigueur. Ledit régime sujet aux dispositions de la police-maîtresse en vigueur avec une Compagnie d'assurance reconnue et administrée par le FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC.
- 12.02 L'Employeur déduira de la paye hebdomadaire de chaque salarié la contribution déterminée selon sa classification et remettra les montants ainsi perçus de la paye hebdomadaire de chaque salarié ainsi que le montant de sa contribution à: LE FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC. selon les dispositions du paragraphe 12.04.
- 12.03 L'Employeur convient de continuer à payer cinq pour cent (5%) des gains hebdomadaires totaux de chaque salarié et d'en faire remise à La Caisse de Retraite de la Fédération du Vêtement Inc. Cette Caisse de Retraite est enregistrée et soumise aux directives de la Régie des Rentes du Québec.
- 12.04 Sur des formules détaillées et fournies à cette fin par les organismes concernés, l'Employeur devra remettre avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant, les montants ainsi perçus de même qu'un état détaillé desdits montants aux différents organismes de la façon suivante:
- a) la cotisation syndicale et du Fonds d'Education remise au local du Syndicat.
 - b) la contribution à la Caisse de Retraite remise à la Caisse de Retraite de la Fédération du Vêtement Inc.
 - c) la contribution au Fonds d'Assurance remise à Le Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement Inc.
 - d) après cette période de quinze (15) jours, un intérêt de 1.5% par mois de retard sera chargé à l'Employeur sur le montant dû.

ARTICLE 12 (suite)

12.06

Les nouveaux apprentis ne sont pas sujet aux articles 12.01 - 12.02 - 12.03 et 12.04 avant d'avoir terminé leur première période de trois (3) mois.

ARTICLE 13

DUREE DE LA CONVENTION

13.01

Cette convention sera en vigueur à compter du 1er mars 1980 jusqu'au 28 février 1982.

13.02

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

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention par la main de ses représentants dûment autorisés, le 9^{ème} jour du mois de... *juillet* 1980.

DH
AJ

LE SYNDICAT

L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

L'EMPLOYEUR

JOHN TOTH FUR CORP.

Par: *[Signature]*

Par: _____

ANNEXE "A"

AUGMENTATION GENERALE DE SALAIRES

- a) A compter du 1er mars 1980 une augmentation générale de salaire de \$32.00 par semaine par salarié.
- b) A compter du 1er mars 1981 une augmentation générale de salaire de \$30.00 par semaine par salarié.
- c) Cependant pour les salariés apprentis, les deux (2) augmentations générales a) du 1er mars 1980 b) du 1er mars 1981 seront de 10% chacune de leurs gains horaires totaux gagnés à chacune de ces dates.

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES MINIMA

a) Les taux minimaux de salaires hebdomadaires sont les suivants:

<u>CLASSIFICATIONS:</u>	<u>1er mars 1980</u>	<u>1er mars 1981</u>
Coupeur/cutter	\$323.86	\$353.86
Opérateur/Operator	313.86	343.86
Egaliseur/Trimmer	313.86	343.86
Cloueur/Blocker	313.86	343.86
Finisseur/Finisher	297.86	327.86
Coupeur de doublures (qui coud et taille) / Lining cutter(one who cuts and sews)	294.86	324.86
Couseur de doublures/Lining Operator	289.86	319.86
Poseuse de percaline et galonneuse; (salarié exécutant du travail de rembourrage ou de garnitures) /Baster, Taper & Padder	290.86	320.86
Examineur/ Examiner	305.86	335.86
Apprenti à la production classifiée /Apprentice on classified production		

Salaire minimum de la Prov. de Québec
minimum wages of the Prov. of Quebec.

Le salaire minimal pour tous les salariés travaillant surtout ou exclusivement à la production de vêtements de vision doit être de \$3.00 de plus que celui qui est déterminé dans l'échelle de salaire ci-dessus.

NOM

|||

NO

064436

C.A.E. 2460 NO.CONV. 64436
AFFIL. 5 NB.EMPL. 25
EMP.CDUV. 0 ET.GEOD. 65260 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M06074001
DATE ENR.860909



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

DÉPÔT 6443-6

Dépôt N°: 8 5 0 5 0 3 7

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

06443-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6074-01
Date	Signature 85-04-12	Reception 85-04-24	Durée	Du 84-03-01	Au 86-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 25

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Nationale du Vêtement Inc Att: Mme Estelle Trudeau 2235 rue Sherbrooke E. Montréal, QC. H2K 1E2	<input type="checkbox"/> Déposant Fourrures John Toth Inc 1435 rue Alexandre, ste 400 Montréal, QC. H3A 2G4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2460(5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

- Article 39 déposé pour changement de nom de l'employeur.
 - Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente".

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

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

6074-01

MEMOIRE D'ENTENTE



ENTRE

FOURRURES JOHN TOTH INC

ET

L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.

A N N E X E " A "

Les modifications suivantes deviennent effectives à compter du 1er mai 1984.

Augmentation générale rétroactive au 27 mai 1984

- a) Le 28 mai 1984 une augmentation générale de salaire de \$25.00 par semaine à chaque salarié classifié.
- b) Le 1er mars 1985 une augmentation générale de salaire de \$25.00 par semaine à chaque salarié classifié.
- c) Apprentis
Le 28 mai 1984 une augmentation générale de \$10.00 par semaine à chaque apprenti.
- d) Le 1er mars 1985 une augmentation générale de \$10.00 par semaine à chaque apprenti.
- e) Un montant forfaitaire de \$175.00 sera payé à chaque salarié classifié qui était à l'emploi de la Cie au 1er mars 1984. Ce montant couvre la période du 1er mars 1984 au 27 mai 1984.
- f) Un montant forfaitaire de \$75.00 sera payé à chaque apprenti selon les mêmes conditions que le paragraphe e).

ARTICLE 13.

DUREE DE LA CONVENTION

13.01

Cette convention sera en vigueur à compter du
1er mars 1984 jusqu'au 28 février 1986.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes
a signé ce mémoire d'entente par la main de
ses représentants dûment autorisés, le 12.....
ième jour du mois de avril.....1985.

LE SYNDICAT

L"UNION NATIONALE DU VETEMENT INC

Par: *Roger Campbell*

Par: *William Sheffer*

L"EMPLOYEUR

FOURRURES JOHN TOTII INC

Par: *Anthony Totii*

Par: _____

① DÉPÔT 64436

Dépôt N°:

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-6074-01
Date	Signature: 83-06-27 Reception: 83-06-30	Durée: Du _____ Au _____ Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union Nat. du Vêtement Inc 2235 rue Sherbrooke Est Montréal, QC. H2K 1E2	<input type="checkbox"/> Déposant Toth John Fur Co Reg'd 1449 rue St-Alexandre Montréal, QC. H3A 2G6

Unité de négociation
ENTENTE
JOHN JOHN FURS CORP.

- Entente: article 7.01

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 déposant: La Fed. Nat. des Trav. de l'Industrie du Vêtement Inc CSD Att: M. Florent Boisvert 2235 est, rue Sherbrooke Montréal, QC. H2K 1E2	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature Manon Garneau/dg</td> <td style="width: 20%;">Date 83-08-09</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature Manon Garneau/dg	Date 83-08-09
Pour le commissaire général du travail					
Signature Manon Garneau/dg	Date 83-08-09				

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

MEMOIRE D'ENTENTE

①

607401

ENTRE

JOHN TOTH FURS CORP.

Tel que convenu à l'article 1.01 de la Convention collective de travail que toute négociation de salaires, quel qu'elle soit, dans les salaires et heures de travail, ainsi que les autres questions par l'Association de Contrôle et le Fur Manufacturer's Association, seront réglées d'après les termes de la Convention collective de travail.

Ci-après appelé "L'Employeur" partie de la première part

ET

L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.

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

63 JUN 30 11 24

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

JOHN TOTH FUR CORP.

ET

L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.

Tel que convenu à l'article 7.01 de la Convention Collective de Travail que toute augmentation de salaire, tout changement dans les salaires et heures de travail quels qu'ils soient, négociés par l'Association des Travailleurs en Fourrure de Montréal et le Fur Manufacturer's Guild Inc. seront automatiquement accordés à tous les salariés et ce à la même date.

Par conséquent les modifications suivantes deviennent effectives à compter du 1er mars 1982:

1. AUGMENTATIONS DE SALAIRE:

a) Ouvriers classifiés

A compter du 1er mars 1982, tous les ouvriers exécutant du travail de production devront recevoir une augmentation de salaire de \$32.00 par semaine.

A compter du 1er mars 1983, tous les ouvriers exécutant du travail de production devront recevoir une augmentation de salaire de \$30.00 par semaine.

b) Apprentis sur promotion:

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

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

2. JOURS DE FETE

a) Deux (2) nouvelles fêtes sont maintenant garanties soit la ST-JEAN BAPTISTE et le YOM KIPPUR.

b) 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.

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

d) 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.

3. CONGE DE DEUIL

Trois (3) jours ouvrables payés au taux régulier lors du décès du père, de la mère, des grand-parents, des frères, des soeurs, du conjoint et des enfants du salarié.

4. VACANCES ANNUELLES

a) Date des vacances

en 1982: du lundi 19 juillet au lundi 2 août
en 1983 du lundi 18 juillet au lundi 1er août.

b) Nombre de semaines de vacances

en 1983: 3 semaines après 11 ans dans l'Industrie ou 5 ans chez le même employeur.

en 1983: 4 semaines après 14 ans chez le même employeur.

en 1982: 5 semaines après 25 ans chez le même employeur.

c) Montant des payes de vacances

Le montant des payes de vacances sera égal à la dernière pleine semaine de paye de 35 heures.

d) Dans le cas où un salarié est mis à pied temporairement ou qu'il est malade durant une période n'exédant 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 les cas de maladie, une preuve justificative sera requise.

e) Date du paiement

Tous les salariés ayant droit à deux (2) ou trois (3) semaines de vacances devront en recevoir PAIEMENT COMPLET avant de partir pour vacances et ce paiement devra être daté du jour de leur départ pour telles vacances. (aucun chèque postdaté).

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. Si l'excédent n'est pas chômé il devra être payé durant la semaine de Noël.

5. CONDITIONS D'EMPLOI

Tout salarié (e) n'ayant aucune expérience dans l'Industrie de la Fourrure devra devenir membre de l'Union après deux (2) mois d'emploi et l'employeur devra verser pour lui(elle) les contributions requises au Fonds d'Assurance et au Fonds de Retraite.

6. OUTILS A ETRE FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

L'Employeur sera tenu de fournir les lames de rasoir aux tailleurs, trancheurs (slicers) opérateurs, égaliseurs, cloueurs, ainsi que les aiguilles aux opérateurs, finisseurs et poseuses de galon.

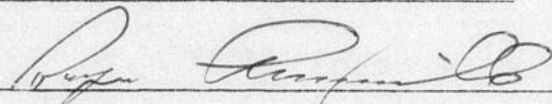
7. DUREE DE LA CONVENTION

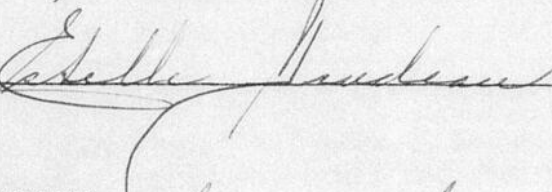
Une Convention de deux (2) ans, soit du 1er mars 1982 au 29 février 1984.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé
ce Mémoire d'entente par la main de ses représentants dûment
autorisés, le 27 ième jour du mois de JUNE/1983 1982.

LE SYNDICAT

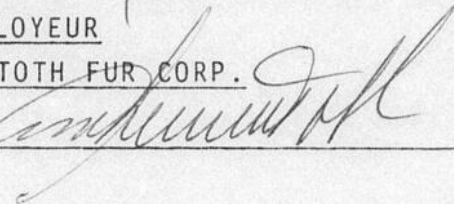
L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.

Par: 

Par: 

L'EMPLOYEUR

JOHN TOTH FUR CORP.

Par: 

Par: _____

06443-6

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-6074-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-07-09	81-08-17		80-03-01	82-02-28	40

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Nationale du Vêtement Inc. Att: Denis Hotte 2235 rue Sherbrooke est, Montréal, P.Q. H2K 1E2 <i>CSA</i>	<input type="checkbox"/> Déposant John Toth Furs Corp. 1449 rue St-Alexandre, Montréal, P. Qué.

Unité de négociation

Tous les employés de la production à l'exception des employés de bureau, des employés de l'expédition, de la réception et de l'entretien, des employés travaillant à domicile ainsi que les employés en dessous de 16 ans et toutes les personnes automatiquement exclus par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphes 1, 2 et 3 de la Loi.

Région	Activité	Affiliation
06-06	2460 (5)	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

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: Toth John Fur Co. Reg'd. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	81-08-20

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

06443-6

'81 400 17 13 66

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

JOHN TOTH FURS CORP.

ci-après appelé "L'Employeur"
partie de première part

L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.
(section fourrure)

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

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

EN VUE DE:

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

CONSEQUEMMENT, il est mutuellement convenu que:

ARTICLE 1

SECURITE SYNDICALE

1.01

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

1.02

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

1.03

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

1.04

L'Employeur accepte que le ou les représentants autorisés par le Syndicat, ceux-ci n'excédant pas deux (2), visitent l'atelier, aux fins de discuter avec l'Employeur les questions relatives à l'application de la présente convention et aussi la nécessité d'établir de bonnes relations industrielles. Le représentant du Syndicat pourra faire venir son représentant d'atelier pour discuter avec lui mais ceci sans nuire au bon fonctionnement de la production.

ARTICLE 1 (suite)

1.05

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

ARTICLE 2. HEURES DE TRAVAIL

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

2.02 Heures régulières de travail:

de 8.00 heures à 12.00 heures
de 13.00 heures à 16.00 heures.

avec un intervalle d'une (1) heure pour le dîner:
de 12.00 heures à 13.00 heures du lundi au vendredi
inclusivement.

2.03 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- a) Tout travail exécuté en dehors des heures régulières est considéré comme travail supplémentaire et doit être rémunéré à raison de salaire et demi en tout temps de l'année.
- b) Toutefois, malgré les dispositions de l'alinéa précédent un salarié qui se rapporte en retard à son travail par sa faute, doit compléter le nombre régulier d'heures de travail pour ce jour avant d'être rémunéré à raison de taux et demi. Cependant, lorsqu'il s'agit de salarié surnuméraire qui n'a pas travaillé durant les heures régulières de la semaine de travail, tout travail exécuté après quatre heures (4.00) p.m. du lundi au vendredi ainsi que toute la journée du samedi doit être considéré comme temps supplémentaire et rémunéré à taux et demi.
- c) Le travail supplémentaire est permis en tout temps de l'année.
- d) Les salariés demeurent libres d'accepter ou de refuser d'exécuter du travail supplémentaire.
- e) L'Employeur doit s'abstenir de faire exécuter tout travail de la fourrure, incluant la coupe et la confection des doublures, à l'extérieur de l'atelier durant la période comprise entre le 1er janvier et le 31 du mois d'août; d'autre part ce dit travail à l'extérieur de l'atelier est permis durant la période comprise entre le 1er septembre et le 31 décembre dans le cas où les salariés refusent de faire du travail supplémentaire ou ne peuvent, même en faisant tel travail supplémentaire remplir à temps les commandes de l'Employeur.

ARTICLE 2 (suite)

2.03

- f) Toutefois, l'Employeur doit rapporter au Comité Paritaire tout travail exécuté en dehors de son atelier, ainsi que les noms et adresses des entrepreneurs, ou sous-entrepreneurs à qui le travail est donné.

ARTICLE 3

JOURS DE CONGES PAYES

- 3.01 Les salariés seront rémunérés pour les jours de fête suivants quel que soit le jour de la semaine où ils tombent:
1. Jour de l'An
 2. Vendredi Saint
 3. Fête de la Reine
 4. Fête Nationale
 5. Confédération
 6. Fête du Travail
 7. Jour des Propitiations (Yom Kippur)
 8. Jour d'Action de Grâces
 9. Noël
- 3.02 Si un salarié travaille durant un de ces jours de fête, il 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.
- 3.03 Les jours de fête susmentionnés doivent être payés au prorata des salaires réguliers. Dans le cas où un atelier 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.
- 3.04 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.
- 3.05 CEPENDANT, tous les salariés devront être payés pour le JOUR de l'AN, VENDREDI SAINT, CONFEDERATION, FETE du TRAVAIL et NOEL sans qu'on tienne compte du prorata tel que spécifié pour les autres jours de fête.
- 3.06 TOUT TRAVAIL est interdit les DIMANCHES et le jour de la FETE du TRAVAIL, quel que soit le salaire payé.
- 3.07 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 4

VACANCES PAYEES

- 4.01 Tous les Employeurs doivent s'abstenir de tout travail de production pendant deux (2) semaines consécutives commençant le lundi de la dernière semaine pleine de juillet de chaque année, pour vacances annuelles. De plus, la période de vacances devra être affichée au plus tard le 1er mai précédant les vacances et coïncider avec la période de vacances déterminée pour l'industrie de la fourrure en gros.
- 4.02 Les paies de vacances doivent être données aux salariés avant le commencement de la période de vacances.
- 4.03 Les salariés qui ont été à l'emploi de la même compagnie depuis les vacances précédentes recevront deux (2) semaines de salaire comme paiement de vacances.
- 4.04 Tous les salariés ayant travaillé pendant six (6) années consécutives pour la même Compagnie ou onze (11) ans dans l'industrie recevront une semaine additionnelle de vacances payée.
- 4.05 Tout salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances, aura le droit de les prendre durant trois (3) semaines consécutives.
- 4.06 Tout salarié qui prend sa troisième (3e) semaine de vacances immédiatement doit recevoir paiement pour cette semaine.
- 4.07 Une quatrième (4e) semaine de vacances payée est accordée à chaque salarié qui a travaillé pour le même Employeur 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.
- L'Employeur avisera les autres salariés quinze (15) jours à l'avance s'il désire ou non fermer son usine entre Noël et le Jour de l'An.
- 4.08 Les congés de maladie, mise à pied temporaire ou tout autre congé autorisé ne sont pas considérés comme ayant interrompu les années de service requises.
- 4.09 Quand un salarié termine son emploi, il doit recevoir, en plus de tout autre montant qui lui est dû, 4%, 6% ou 8% de son salaire régulier gagné,

ARTICLE 4 (suite)

- 4.09 selon la classe de vacances qui lui est applicable, depuis la période précédente de vacances à titre de rémunération de vacances.
- 4.10 Aux fins d'application de cet article, il est entendu qu'en cas de changement de propriétaire ou d'associés ou division d'associés, cet article servira à reconnaître et considérera comme le même atelier tout atelier dont un ou plusieurs propriétaires actifs demeurent effectivement en charge.
- 4.11 Les Détaillants et les ateliers 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.
- 4.12 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un enfant, de la personne à laquelle il est marié ou avec laquelle il vit maritalement au sens de la Loi, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

ARTICLE 5.

SALAIRES

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

5.02 Les salariés seront payés toutes les semaines au plus tard le mercredi. Si le mercredi n'est pas un jour travaillé, les salariés seront payés le jour précédent de la même semaine.

Les détails suivants apparaitront sur chaque enveloppe de paie:

1. le nom de la Compagnie;
2. date de la période de paie et le montant brut;
3. nombre d'heures régulières de travail et le nombre d'heures supplémentaires;
4. déductions faites;
5. montant net de la paie.

La Compagnie devra indiquer sur le T-4 et le TP-4 de chaque salarié la déduction de sa cotisation syndicale.

5.03 Tous les salariés recevront les augmentations générales de salaires déterminées à l'Annexe "A" même s'ils sont payés à un taux supérieur à celui de l'échelle des salaires minima horaires.

ARTICLE 6

ANCIENNETE

6.01

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

6.02

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

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

6.03

MISES A PIED ET RAPPELS

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

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

ARTICLE 6 (suite)

6.04

Les mots "accomplir de façon satisfaisante", employés dans le paragraphe 6.03 signifient que le salarié concerné peut accomplir tout travail qui est disponible avec un degré d'habileté et de compétence qui n'est pas inférieur à 80% de la moyenne des opérateurs expérimentés sur l'opération concernée.

ARTICLE 7. - CHANGEMENT DANS L'INDUSTRIE PENDANT LA DUREE
DE LA CONVENTION.

7.01

Les parties aux présentes conviennent que toute augmentation de salaire, tout changement dans les salaires et heures de travail quels qu'ils soient, négociés par l'Association des Travailleurs en Fourrure de Montréal et le Fur Manufacturers' Guild Inc. seront automatiquement accordés à tous les salariés et ce à la même date.

ARTICLE 8

REGLEMENT DE GRIEFS

8.01

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

Le mécanisme pour régler les griefs sera le suivant:

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

8.02

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

8.03

Durant l'existence de la convention collective, toute grève ou contre-grève sont interdites.

ARTICLE 9

TRAVAIL A DOMICILE PROHIBE

9.01

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

ARTICLE 10

CONTRAT INDIVIDUEL

10.01

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

ARTICLE 11

CONTRAT ET SOUS-CONTRAT

11.01

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

11.02

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

ARTICLE 12.

BENEFICES DE BIEN-ETRE

- 12.01 L'Employeur convient de payer 2.75% de sa liste de paye comme contribution au régime d'assurance présentement en vigueur. Ledit régime sujet aux dispositions de la police-maîtresse en vigueur avec une Compagnie d'assurance reconnue et administrée par le FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC.
- 12.02 L'Employeur déduira de la paye hebdomadaire de chaque salarié la contribution déterminée selon sa classification et remettra les montants ainsi perçus de la paye hebdomadaire de chaque salarié ainsi que le montant de sa contribution à: LE FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC. selon les dispositions du paragraphe 12.04.
- 12.03 L'Employeur convient de continuer à payer cinq pour cent (5%) des gains hebdomadaires totaux de chaque salarié et d'en faire remise à La Caisse de Retraite de la Fédération du Vêtement Inc. Cette Caisse de Retraite est enregistrée et soumise aux directives de la Régie des Rentes du Québec.
- 12.04 Sur des formules détaillées et fournies à cette fin par les organismes concernés, l'Employeur devra remettre avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant, les montants ainsi perçus de même qu'un état détaillé desdits montants aux différents organismes de la façon suivante:
- a) la cotisation syndicale et du Fonds d'Education remise au local du Syndicat.
 - b) la contribution à la Caisse de Retraite remise à la Caisse de Retraite de la Fédération du Vêtement Inc.
 - c) la contribution au Fonds d'Assurance remise à Le Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement Inc.
 - d) après cette période de quinze (15) jours, un intérêt de 1.5% par mois de retard sera chargé à l'Employeur sur le montant dû.

ARTICLE 12 (suite)

12.06

Les nouveaux apprentis ne sont pas sujet aux articles 12.01 - 12.02 - 12.03 et 12.04 avant d'avoir terminé leur première période de trois (3) mois.

ARTICLE 13

DUREE DE LA CONVENTION

13.01

Cette convention sera en vigueur à compter du 1er mars 1980 jusqu'au 28 février 1982.

13.02

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

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention par la main de ses représentants dûment autorisés, le 9^{ème} jour du mois de... *juillet* 1980.

DH
AJ

LE SYNDICAT

L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

L'EMPLOYEUR

JOHN TOTH FUR CORP.

Par: *[Signature]*

Par: _____

ANNEXE "A"

AUGMENTATION GENERALE DE SALAIRES

- a) A compter du 1er mars 1980 une augmentation générale de salaire de \$32.00 par semaine par salarié.
- b) A compter du 1er mars 1981 une augmentation générale de salaire de \$30.00 par semaine par salarié.
- c) Cependant pour les salariés apprentis, les deux (2) augmentations générales a) du 1er mars 1980 b) du 1er mars 1981 seront de 10% chacune de leurs gains horaires totaux gagnés à chacune de ces dates.

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES MINIMA

a) Les taux minimaux de salaires hebdomadaires sont les suivants:

<u>CLASSIFICATIONS:</u>	<u>1er mars 1980</u>	<u>1er mars 1981</u>
Coupeur/cutter	\$323.86	\$353.86
Opérateur/Operator	313.86	343.86
Egaliseur/Trimmer	313.86	343.86
Cloueur/Blocker	313.86	343.86
Finisseur/Finisher	297.86	327.86
Coupeur de doublures (qui coud et taille) / Lining cutter(one who cuts and sews)	294.86	324.86
Couseur de doublures/Lining Operator	289.86	319.86
Poseuse de percaline et galonneuse; (salarié exécutant du travail de rembourrage ou de garnitures) /Baster, Taper & Padder	290.86	320.86
Examineur/ Examiner	305.86	335.86
Apprenti à la production classifiée /Apprentice on classified production		

Salaire minimum de la Prov. de Québec
minimum wages of the Prov. of Quebec.

Le salaire minimal pour tous les salariés travaillant surtout ou exclusivement à la production de vêtements de vision doit être de \$3.00 de plus que celui qui est déterminé dans l'échelle de salaire ci-dessus.