

GA. 1721

EAGLE SHOE CO.

1346-47

Microfilm

721

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: THE EAGLE SHOE CO. LIMITED, partie de première part ci-après appelée l'employeur corps politique ayant son bureau d'affaires à MONTREAL dans la province de Québec.

ET: L'Association des employés de THE EAGLE SHOE CO. LIMITED, partie de deuxième part, ci-après appelée l'Association.

L'EMPLOYEUR ET L'ASSOCIATION CONVIENNENT MUTUELLEMENT QUE:

ART. 1 Cette convention collective ci-après appelée Convention s'applique à tous les employés de l'employeur rémunérés sur une base horaire, à la pièce ou à la tâche, exception faite des employés de bureaux des contremaîtres proprement dits et des vendeurs.

BUTS ET MOYENS GENERAUX.

BUT.

ART.2 La Convention a pour objet l'étude, la défense et le dévouement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres.

BIENVEILLANCE MUTUELLE.

ART. 3 L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et l'Association s'engage à favoriser la discipline de l'usine et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

DROITS MUTUELS.

ART. 4 L'Employeur reconnaît que l'Association est la seule Association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des employés affectés par la Convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail suivant les dispositions de la Convention.

ART. 5 L'Association reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations de façon compatible avec les dispositions de la Convention.

MAINTIEN D'AFFILIATION ET NOUVEAUX EMPLOYES.

ART. 6 Les ouvriers et ouvrières assujettis à la présente Convention qui étaient membres de l'Association au début des négociations ou qui le sont devenues depuis, doivent comme condition du maintien de leur emploi demeurer membres cotisants de l'Association pour la durée de la présente Convention.

Microfilmé

RETENUE SYNDICALE

ART. 7 Durant le maintien en vigueur d'une autorisation écrite de chaque employé à cet effet, la Compagnie retiendra sur sa paye les cotisations de l'Association pour les montants et aux échéances prescrits par la constitution et les règlements de l'Association; soit \$0.40 par semaine, le total des sommes ainsi perçues sera remis, une fois par mois, au représentant autorisé de l'Association.

PERMISSION D'ABSENCE

ART. 8 L'Association pourra avec la permission de l'Employeur, permettre à ses délégués officiels de la représenter devant une commission d'enquête, un conseil d'arbitrage ou aux assemblés du Comité Paritaire.

AFFICHAGE D'ASSEMBLÉES

ART. 9 Il est convenu que l'Association pourra afficher dans l'établissement de l'Employeur en un endroit convenable, les avis relatifs aux Assemblées de l'Association.

Salaires.

ART. 10 A) Advenant le cas où par sa compétence et sa rapidité, le gain d'un employé d'une classe autre que A et 1, représente un taux à l'heure plus élevé que le taux minimum de la classe supérieure immédiate, la Compagnie se réserve le droit de confier à cet employé un travail d'une classe plus élevée de façon à ce que son gain soit dans les limites des taux de sa nouvelle classe et se compare favorablement à celui de son ancienne occupation.  
Ce qui permettra à la Compagnie, si elle le juge à propos d'ajuster les autres taux de la position vacante avant de la remplir à nouveau. Ces ajustements, évidemment ne s'appliqueront que lorsqu'il s'agit d'une opération remplie par une seule personne. Il est donc entendu que dans tout autre cas les taux en vigueur existants à la date de la signature de cette Convention resteront les mêmes pour la durée de la présente Convention, en autant que les conditions actuelles de travail ne changent pas.

B) Tout employé à qui on aurait confié une opération de classe plus élevée, mais qu'il ne donne pas satisfaction sur la nouvelle opération, devra être retourner à son ancienne opération au taux qu'il avait lors de son transfert.

C) Il y aurait toutefois une exception additionnelle à faire en ce qui concerne les départements du 'TAILLAGE ET DU FITTAGE ou seuls les taux établis par KRIPPENDORF CALCULATOR CO. seront reconnus en autant que justifiés.  
Les bases unitaires sur lesquelles les taux de KRIPPENDORF devront être basés seront les suivants:

Classe A	\$0.85	ou 1	\$1.35
Classe B	\$0.75	ou 2	\$1.05
Classe C	\$0.60	ou 3	\$0.95

D) Si un employé est embauché à l'heure, le taux de l'heure sera le taux de base du Comité Paritaire.

ART. 11 La date des vacances devra être discutée le 1er lundi de Juin et le 1er lundi de Décembre.

ART. 12 A) Les jours fériés et chômés suivants seront payés, le Vendredi Saint, la Saint Jean Baptiste, la Fête du Travail, le Toussaint l'Immaculée - Conception, d'après le taux de l'opérateur ou de l'opératrice, c'est-à-dire que vingt cinq pour cent (25%) du montant gagné soit ajouté sur la semaine fériée. Le montant gagné pour fins de calculs ne devra pas être inférieur au taux de base du Comité Paritaire pour le nombre d'heures actuellement travaillées durant la semaine fériée. Le montant accordé à un employé en paiement d'un jour férié ne devra pas venir en déduction d'une réclamation du Comité Paritaire.

B) Tout employé ayant moins de trois mois (3) consécutifs de services n'aura pas droit aux jours fériés, cependant, s'il a trois (3) mois à six (6) mois de services, il aura droit à une demie journée fériée payée. Plus de six (6) mois consécutifs de service donne droit à une journée fériée.

C) Le Président de l'Association pourra vérifier l'exécutif des clauses de cette Convention une fois par mois.

ART. 13 Dans tous les cas de promotion, de transfert, de renvoi et de réengagement, l'Employeur devra tenir compte des facteurs suivants chez les personnes qui lui seront recommandées par le Contremaître et le Comité:

- a) l'habileté et le rendement de l'ouvrier.
- b) la durée de service continu
- c) les charges familiales

ART. 14 Il est convenu qu'un Comité Exécutif sera formé dans l'établissement de l'Employeur. Les membres de ce Comité seront nommés par la majorité du vote secret donné par les Employés de cette Usine, membres de l'Association. Les dits membres de l'Association devront avoir au moins une année de service avec l'Employeur concerné.

ART. 15 PROCEDURE DE GRIEFS

A) L'Employé avec ou sans le représentant du Comité devra soumettre ses griefs à son contremaître, qui en retour devra rendre une décision dans les 24 heures.

B) Si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son contremaître, le représentant syndical de son département s'adressera au Président de l'Association qui soumettra le grief au contremaître et ensuite aux autorités compétentes qui devront rendre une décision dans 3 jours.

QUALITE DU TRAVAIL

ART. 16 Il est entencu que les ouvriers garantissent la qualité de leur travail. Ce qui veut dire, que dans le cas ou un lot serait mal ouvré, la reprise de ce lot devra être faite sans aucune rémunération, ceci pour toutes les opérations qui devront être refaites sur ce même lot.

PROTECTION ACCORDE A L'OUVRIER.

ART. 17 La direction s'engage à donner pleine protection à un ouvrier qui refuserait d'accomplir son opération sur un lot qui aurait subi une mauvaise opération antérieure à moins que son contremaître dégage la responsabilité de cet ouvrier en apposant sa signature sur le "Production Tag".

COMITE D'APPEL

ART. 18 Avant de recourir à l'arbitrage, il sera toujours possible à la Compagnie ou à l'Association de demander la formation d'un Comité d'Appel composé du Président de l'Association, d'un membre de la Direction et du représentant du département en cause.

ART. 19 ARBITRAGE

Si le désaccord subsiste entre les parties, après avoir suivi le procédure prévue à l'article précédent, le ou les griefs seront soumis à l'arbitrage, suivant les dispositions de la loi des différends ouvriers de Québec. (C. 167 S.R.Q. 1941) La sentence arbitrale sera finale et liera les parties au même sentence arbitrale rendus en vertu du chapitre 169, S.R.Q. 1941

ART. 20 GREVES ET CONTRE-GREVES

Toute grève et contre-grève et tout retard volontaire de production sont interdites pour la durée de la présente Convention.

ART. 21 DROITS ET OBLIGATIONS.

Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention étaient nulles en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de la Convention ne seront d'aucune manière affectées par cette nullité.

ART. 22 Nonobstant toute clauses de la présente convention, le tout devra être conforme aux droits et obligations découlant des lois ouvrières provinciales.

DUREE DE LA CONVENTION

ART. 23 La présente Convention sera en vigueur pour une année à compter de sa signature, elle se renouvellera automatiquement d'année en année à défaut d'une partie d'aviser l'autre, par écrit, dans un délai de pas plus de soixante jours, ni de moins de trente jours avant son expiration, de son intention d'y mettre fin ou de la modifier.

APPENDICE "A"

Règlementation des heures de service du caféteria:

Ouvert de: 7 heures à 8 heures A.M. et de: 9 heures 15 à 10 heures 15.A.M.

Pour le Département de la Couture (FITTING)  
de 11 heures 45 à 12 heures 45  
(Le travail doit reprendre à 12 heures 45 pour ce département.)

Pour les autres département de midi à 1 heure.  
Le caféteria ouvrira à 2 heures jusqu'à 5 heures.  
(Un contrôle doit être fait pour les commissionnaires).

FAIT A MONTREAL, EN HUIT EXEMPLAIRES, LE TRENTE ET UNIEME  
JOUR DU MOIS DE MARS MIL NEUF CENT CINQUANTE CINQ.

L'EMPLOYEUR

THE EAGLE SHOE COMPANY, LIMITED

ILLISIBLE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE:

THE EAGLE SHOE CO. LTD.

PAR: ROMEO RICHARD

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE : THE EAGLE SHOE CO. LIMITED, partie de première part ci-après appelée l'employeur, corps politique ayant son bureau d'affaires à MONTREAL dans la province de Québec.

ET : L'Association des employés de THE EAGLE SHOE CO. LIMITED, partie de deuxième part, ci-après appelée L'Association.

---

L'EMPLOYEUR ET L'ASSOCIATION CONVIENNENT MUTUELLEMENT QUE :

ART. 1 Cette convention collective ci-après appelée Convention s'applique à tous les employés de l'employeur rémunérés sur une base horaire à la pièce ou à la tâche, exception faite des employés du bureau, des contremaîtres proprement dits et des vendeurs.

BUTS ET MOYENS GENERAUX

BUT.

ART. 2 La Convention a pour objet l'étude, la défense et le dévouement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres.

BIENVEILLANCE MUTUELLE.

ART. 3 L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et l'Association s'engage à favoriser la discipline de l'usine et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

DROITS MUTUELS.

ART. 4 L'Employeur reconnaît que l'Association est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des employés affectés par la convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail suivant les dispositions de la Convention.

ART. 5 L'Association reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations de façon compatible avec les dispositions de la Convention.

MAINTIEN D'AFFILIATION ET NOUVEAUX EMPLOYES.

ART. 6 Les ouvriers et ouvrières assujettis à la présente convention qui étaient membres de l'Association au début des négociations ou qui le sont devenus depuis, doivent comme condition du maintien de leur emploi demeurer membres cotisants de l'Association pour la durée de la présente Convention.

RETENUE SYNDICALE.

ART. 7 Durant le maintien en vigueur d'une autorisation écrite de chaque employés à cet effet, la Compagnie retiendra sur sa paye les cotisations de l'Association pour les montants et aux échéances prescrits par la constitution et les règlements de l'Association : soit \$0.40 per semaine, le total des sommes ainsi perçues sera remis, une fois par mois, au représentant autorisé de l'Association.



- ART. 13 Dans tous les cas de promotion, de transfert, de renvoi et de réengagement, l'Employeur devra tenir compte des facteurs suivants chez les personnes qu'il lui seront recommandées par le contremaître ou le Comité.
- a) habileté et le rendement de l'ouvrier.
  - b) la durée de service continu.
  - c) les charges familiales.

COMITE EXECUTIF

- ART. 14 Il est convenu qu'un Comité exécutif sera formé dans l'établissement de l'Employeur, les membres de ce comité seront nommés par la majorité du vote secret donné par les employés de cette Usine, membres de l'Association. Lesdits membres de l'Association devront avoir au moins une année de service avec l'Employeur concerné.

PROCEDURES DE GRIEFS

- ART. 15 A) L'Employé avec ou sans le représentant du Comité devra soumettre ses griefs à son contremaître, qui en retour devra rendre une décision dans les 24 heures.
- B) Si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son contremaître, le représentant syndical de son département s'adressera au Président de l'Association, qui soumettra le grief au contremaître et ensuite aux autorités compétentes qui devront rendre une décision dans 3 jours.

QUALITE DU TRAVAIL.

- ART. 16 Il est entendu que les ouvriers garantissent la qualité de leur travail. Ce qui veut dire, que dans le cas où un lot serait mal ouvré, la reprise de ce lot devra être faite sans aucune rémunération, ceci pour toutes les opérations qui devront être refaites sur ce même lot.

PROTECTION ACCORDEE A L'OUVRIER

- ART. 17 La direction s'engage à donner pleine protection à un ouvrier qui refuserait d'accomplir son opération sur un lot qui aurait subi une mauvaise opération antérieure à moins que son contremaître dégage la responsabilité de cet ouvrier en apposant sa signature sur le " production Tag".

- ART. 18 COMITE D'APPEL

Avant de recourir à l'arbitrage, il sera toujours possible à la Compagnie ou à l'Association de demander la formation d'un Comité d'appel composé du Président de l'Association d'un membre de la direction et du représentant du département en Cause.

ARBITRAGE

- ART. 19 Si le désaccord subsiste entre les parties, après avoir subi la procédure prévue à l'article précédent, le ou les griefs seront soumis à l'Arbitrage, suivant les dispositions de la loi des différends ouvriers de Québec. (C. 167. S.R.Q. 1941) La sentence arbitrale sera finale et liera les parties au même titre qu'une sentence arbitrale rendue en vertu du chapitre 169, S.R.Q. 1941.

GREVES ET CONTRE-GREVES

- ART. 20 Toute grève, toute contre-grève ou tout retard volontaire de production sont interdits pour la durée de la présente Convention.

DROITS ET OBLIGATIONS

- ART. 21 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention étaient nulles en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de la Convention ne seront d'aucune manière affectées par cette nullité.
- ART. 22 Nonobstant toute clause de la présente convention, le tout devra être conforme aux droits et obligations découlant des lois ouvrières provinciales.

DUREE DE LA CONVENTION.

- ART. 23 La présente convention sera en vigueur pour une année à compter de sa signature, elle se renouvellera automatiquement d'année en année à défaut d'une partie d'aviser l'autre par écrit, dans un délai de pas plus de soixante jours, ni de moins de trente jours avant son expiration, de son intention d'y mettre fin ou de la modifier.

APPENDICE "A"

Réglementation des heures de service du cafétéria.  
Ouvert de : 7 heures à 8 heures A.M. et de 9: heures 15 à 10 heures 15 A.M. pour le Département de la couture ( FITTAGE )  
De 11 heures 45 à 12 heures 45  
( le travail doit reprendre à 12 heures 45 pour ce département).  
Pour les autres départements de midi à 1 heure.  
Le Cafétéria ouvrira à 2 heures jusqu'à 5 heures.  
( Un contrôle doit être fait pour les commissaires)

FAIT À MONTREAL EN DIX EXEMPLAIRES, le TRENTE ET UNIEME JOUR  
DU MOIS DE MARS MIL NEUF CENT CINQUANTE QUATRE ./.

L'EMPLOYEUR

PAR;

THE EAGLE SHOE COMPANY, LIMITED

Illisible Sec. Trea.

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE  
THE EAGLE SHOE CO. LIMITED.

PAR:

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES  
DE LA EAGLE SHOE CO. Ltd.

PAR: Ronéo Richard.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

- ENTRE: THE EAGLE SHOE CO. LIMITED, partie de première part ci-après appelée l'employeur, corps politique ayant son bureau d'affaires à Montréal dans la province de Québec.
- ET: L'Association des employés de THE EAGLE SHOE CO. LIMITED, partie de deuxième part, ci-après appelée L'Association.

L'EMPLOYEUR ET L'ASSOCIATION CONVIENNENT MUTUELLEMENT QUE:

- ART. 1 Cette convention collective ci-après appelée Convention s'applique à tous les employés de l'employeur rémunérés sur une base horaire, à la pièce ou à la tâche, exception faite des employés de bureau, des contremaîtres proprement dits et des vendeurs.

BUTS ET MOYENS GENERAUX

BUT.

- ART. 2 La Convention a pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres.

BIENVEILLANCE MUTUELLE.

- ART. 3 L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et l'Association s'engage à favoriser la discipline de l'usine et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

DROITS MUTUELS.

- ART. 4 L'Employeur reconnaît que l'Association est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des employés affectés par la Convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail suivant les dispositions de la Convention.
- ART. 5 L'Association reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations de façon compatible avec les dispositions de la Convention.

MAINTIEN D'AFFILIATION ET NOUVEAUX EMPLOYES.

- ART. 6 Les ouvriers et ouvrières assujettis à la présente Convention qui étaient membres de l'Association au début des négociations, ou qui le sont devenus depuis, doivent comme condition du maintien de leur emploi demeurer membres cotisants de l'Association pour la durée de la présente Convention.

RETENUE SYNDICALE

- ART. 7 Durant le maintien en vigueur d'une autorisation écrite de chaque employé à cet effet, la Compagnie retiendra sur sa paye les cotisations de l'Association pour les montants et aux échéances prescrits par la constitution et les règlements de l'Association; soit \$0,25 par semaine, le total des sommes ainsi perçues sera remis, une fois par mois, au représentant autorisé de l'Association.

PERMISSION D'ABSENCE.

ART. 8 L'Association pourra, avec la permission de l'Employeur, permettre à ses délégués officiels de la représenter devant une commission d'enquête, un conseil d'arbitrage ou aux assemblées du Comité Paritaire.

AFFICHAGE D'ASSEMBLÉES.

ART. 9 Il est convenu que l'Association pourra afficher dans l'établissement de l'employeur en un endroit convenable, les avis relatifs aux assemblées de l'Association.

SALAIRES.

ART. 10 A) Advenant le cas où par sa compétence et sa rapidité le gain d'un employé d'une classe autre que A et 1, représente un taux à l'heure plus élevé que le taux minimum de la classe expérieure immédiate, la Compagnie en réserve le droit de confier à cet employé un travail d'une classe plus élevée de façon à ce que son gain soit dans les limites des taux de sa nouvelle classe et se compare favorablement à celui de son ancienne occupation. Ce qui permettra à la Compagnie, si elle le juge à propos, d'ajuster le ou les taux de la position vacante avant de la remplir à nouveau. Ces ajustements, évidemment ne s'appliqueront que lorsqu'il s'agit d'une opération remplie par une seule personne. Il est donc entendu que dans tout autre cas les taux de pièces existants à la date de la signature de cette Convention resteront les mêmes pour la durée de la présente Convention, en autant que les conditions actuelles de travail ne changent pas.

B) Il y aurait toutefois une exception additionnelle à faire en ce qui concerne les départements du TAILLAGE ET du FILLAGE, où seuls les taux établis par: KRIPPENDORF CALCULATOR CO., seront reconnue en autant que justifiés.

Les bases unitaires sur lesquelles les taux de KRIPPENDORF devront être basés seront les suivants:

Classe A ou 1	\$0.85	ou	\$1.35
Classe B ou 2	0.75		1.05
Classe C ou 3	0.60		.95

C) Si un employé est embauché à l'heure, le taux de l'heure sera le taux de base du comité paritaire.

ART. 11 La date des vacances devra être discutée le 1er lundi de juin et le 1er lundi de décembre.

ART. 12 A) Les jours fériés et chômés suivants seront payés: le Vendredi-Saint; la St-Jean-Baptiste; la Fête du Travail; l'Immaculée- Conception; la Noël; suivant le taux de base du comité paritaire pour une journée de huit (8) heures.

B) Tout employé ayant moins de trois (3) mois consécutifs de service, n'aura pas droit aux jours fériés; cependant, s'il a trois (3) mois à six (6) mois de service, il aura droit à une demie journée fériée payée. Plus de six (6) mois consécutifs de service donne droit à une journée de huit (8) heures.

C) La Compagnie se réserve le pouvoir de pénaliser les retards et les absences non motivée au travail. (Ex: Un quart d'heure de retard non motivé entre 2 jours fériés entraînera la perte d'un quart d'heure sur le jour férié suivant, et contera. Tout retard ou absence motivé devra être signé par le contremaître.

Il est entendu que la Compagnie se réserve le droit de juger de la validité des raisons apportées à ces dits retards ou absences.

D) Le Président de l'Association pourra vérifier l'exécution des clauses de cette convention une fois par mois.

ART. 13

Dans tous les cas de promotion, de transfert, de renvoi et de réengagement, l'Employeur devra tenir compte des facteurs suivants chez les personnes qui lui seront recommandées par le contremaître ou le Comité:

- a) l'habilité et le rendement de l'ouvrier.
- b) la durée de service continu.
- c) les charges familiales.

Comité Exécutif.

ART. 14

Il est convenu qu'un Comité Exécutif sera formé dans l'établissement de l'Employeur. Les membres de ce comité seront nommés par la majorité du vote secret donné par les employés de cette Usine, membres de l'Association. Les dits membres de l'Association devront avoir au moins une année de service avec l'Employeur concerné.

PROCEDURE DE GRIEFS.

ART. 15

A) L'employé avec ou sans le représentant du Comité devra soumettre ses griefs à son contremaître, qui en retour devra rendre une décision dans les 24 heures.

B) Si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son contremaître, le représentant syndical de son département s'adressera au président de l'Association, qui soumettra le grief au contremaître et ensuite aux autorités compétentes qui devront rendre une décision dans 3 jours.

ART. 16

QUALITE DU TRAVAIL

Il est entendu que les ouvriers garantissent la qualité de leur travail. Ce qui veut dire que dans le cas où un lot serait mal ouvré, la reprise de ce lot devra être faite sans aucune rémunération, ceci pour toutes les opérations qui devront être refaites sur ce même lot.

ART. 17

PROTECTION ACCORDE A L'OUVRIER

La direction s'engage à donner pleine protection à un ouvrier qui refuserait d'accomplir son opération sur un lot qui aurait subi une mauvaise opération antérieure à moins que son contremaître dégage la responsabilité de cet ouvrier en apposant sa signature sur le "Production Tag".

COMITE D'APPEL.

ART. 18

Avant de recourir à l'arbitrage, il sera toujours possible à la Compagnie ou à l'Association de demander la formation d'un Comité d'appel composé du président de l'Association, d'un membre de la direction et du représentant du département en cause.

ART. 19

ARBITRAGE

Si le désaccord subsiste entre les parties, après avoir suivi la procédure prévue à l'article précédent, le ou les griefs seront soumis à l'arbitrage, suivant, les dispositions de la loi des différends Ouvriers de Québec.

(C. 167 S. R. Q. 1941) La sentence arbitrale sera finale et liera les parties au même titre qu'une sentence arbitrale rendue en vertu du chapitre 169, S. R. Q. 1941.

ART. 20 GREVES ET CONTRE-GREVES.

Toute grève, toute contre-grève et tout retard volontaire de production sont interdits pour la durée de la présente Convention.

DROITS ET OBLIGATIONS.

ART. 21 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention étaient nulles en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la Convention ne seront d'aucune manière affectés par cette nullité.

ART. 22 Nonobstant toute clause de la présente Convention, le tout devra être conforme aux droits et obligations découlant des lois ouvrières provinciales.

DUREE DE LA CONVENTION.

ART. 23 La présente Convention sera en vigueur pour une année à compter de sa signature, elle se renouvellera automatiquement d'année en année à défaut d'une partie d'aviser l'autre, par écrit, dans un délai de pas plus de soixante jours, ni de moins de trente jours avant son expiration, de son intention d'y mettre fin ou de la modifier.

APPENDICE "A"

Règlementation des heures de service du caféteria:

Ouvert de: 7 hres à 8 hres A.M. et de: 9 hres 15 à 10 hres 15 A.M.

Pour le département de la couture (FITTING)

De 11 hres 45 à 12 hres 45

(le travail doit reprendre à 12 hres 45 pour ce département.)

Pour les autres départements de midi à 1 heure.

Le caféteria ouvrira à 2 heures jusqu'à 5 heures.

(Un contrôle doit être fait pour les commissionnaires.)

FAIT A MONTREAL, EN DIX EXEMPLAIRES, LE TRENTE ET UNIEME JOUR

DU MOIS DE MARS DE L'AN MIL NEUF CENT CINQUANTE-TROIS.

The Eagle Shoe Company Limited

L'EMPLOYEUR

PAR: Illisible

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE

THE EAGLE SHOE CO., LIMITED

PAR: Illisible Roméo Richard

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: THE EAGLE SHOE CO. LIMITED, partie de première part ci-après appelée l'employeur, corps politique ayant son bureau d'affaires à Montréal dans la province de Québec.

ET: L'Association des employés de THE EAGLE SHOE CO. LIMITED, partie de deuxième part, ci-après appelée l'Association.

L'EMPLOYEUR ET L'ASSOCIATION CONVIENNENT MUTUELLEMENT QUE:

ART. 1. Cette convention collective ci-après appelé Convention s'applique à tous les employés de l'employeur rémunérés sur une base horaire, à la pièce ou la tâche, exception faite des employés de bureau, des contremaîtres proprement dits et des vendeurs.

BUTS ET MOYENS GENERAUX

ART 2. BUT  
La Convention a pour objet l'étude, la défense, et le dévouement des intérêts économiques sociaux de ses membres.

BIENVEILLANCE MUTUELLE

ART. 3. L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et l'Association s'engage à favoriser la discipline de l'usine et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

DROITS MUTUELS

ART. 4. L'Employeur reconnaît que l'Association est la seule association autorisée à négocier avec lui au nom des employés affectés par la Convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail suivant les dispositions de la Convention.

ART. 5. L'Association reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations de façon compatible avec les dispositions de la Convention.

MAINTIEN D'AFFILIATION ET NOUVEAUX EMPLOYES

ART. 6. Les ouvriers et ouvrières assujettis à la présente Convention qui étaient membres de l'Association au début des négociations, ou qui le sont devenus depuis, doivent comme condition du maintien de leur emploi demeurer membres cotisants de l'Association pour la durée de la présente Convention.

RETENUE SYNDICALE

ART. 7. Durant le maintien en vigueur d'une autorisation écrite de chaque employé à cet effet, la compagnie retiendra sur sa paye les cotisations de l'Association pour les montants et aux échéances prescrits par la constitution et les règlements de l'Association soit 0.60 par mois, le total des sommes ainsi perçues sera remis, une fois par mois, au représentant autorisé de l'Association.

PERMISSION D'ABSENCE

ART. 8. L'Association pourra, avec la permission de l'Employeur, permettre à ses délégués officiels de la représenter devant une commission d'enquête, un conseil d'arbitrage ou aux assemblées du Comité Paritaire.

### AFFICHAGE D'ASSEMBLÉES

- ART. 9. Il est convenu que l'Association pourra afficher dans l'établissement de l'employeur et en un endroit convenable, les avis relatifs aux assemblées de l'Association.

### SALAIRES

- ART. 10. Advenant le cas où par sa compétence et sa rapidité, le gain d'un employé d'une classe autre que A et 1, représente un taux à l'heure plus élevé que le taux minimum de la classe supérieure immédiate, la Compagnie se réserve le droit de confier à cet employé un travail d'une classe plus élevée de façon à ce que son gain soit dans les limites des taux de sa nouvelle et se compare favorablement à celui de son ancienne occupation. Ce qui permettra à la Compagnie, si elle le juge à propos, d'ajuster le ou les taux de la position vacante avant de la remplir à nouveau.
- ART. 11. La date des vacances devra être discutée le 1er lundi de juin et le 1er lundi de décembre.
- ART. 12. La Compagnie s'engage à payer trois jours à la fin de l'année si la production s'élève à 1,400 paires par journée de travail.
- ART. 13. Dans tous les cas de promotion, de transfert, de renvoi et de réengagement, l'Employeur devra tenir des <sup>facteurs</sup> ~~facteurs~~ suivants, chez les personnes qui lui seront recommandées par le contremaître ou le Comité:
- a) l'habileté et le rendement de l'ouvrier.
  - b) la durée de service continu
  - c) les charges familiales.

### Comité Exécutif

- ART. 14. Il est convenu qu'un Comité exécutif sera formé dans l'établissement de l'Employeur. Les membres de ce comité seront nommés par la majorité du vote secret donné par les employés de l'Usine, membres de l'Association. Les dits membres de l'Association devront avoir au moins une année de service avec l'Employeur concerné.

### PROCEDURES DE GRIEFS

- ART. 16. S'il y a désaccord entre un employé et l'employeur, on procédera de la façon suivante:
- a) l'employé devra soumettre son grief au contremaître de son département qui devra rendre sa décision dans les vingt-quatre (24) heures.
  - b) Si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son contremaître, il s'adressera au négociateur de l'Association qui rencontrera le représentant nommé par la Compagnie.
  - c) Si le négociateur de l'Association et le représentant de la Compagnie ne peuvent en venir à une entente, le président de l'Association rencontrera le président de la Compagnie.

### COMITE D'APPEL

- ART. 16. Avant de recourir à l'arbitrage, il sera toujours possible à la Compagnie ou à l'Association de demander la formation d'un Comité d'appel composé du président de l'Association, d'un membre de la direction et du représentant du département en cause.

### ARBITRAGE

- ART. 17. Si le désaccord subsiste entre les parties, après avoir suivi la procédure prévue à l'article précédent, le ou les griefs seront soumis à l'arbitrage, suivant, les dispositions de la loi des différents Ouvriers de Québec. (C. 167, S.R.Q; 1941). la sentence arbitrale sera finale et liera les parties au même titre qu'une sentence arbitrale rendue en vertu du chapitre 169, S.R.Q) 1941.

- ART. 18. GREVES ET CONTRE-GREVES

Toute grève, toute contre-grève et tout retard volontaire de la production sont interdits pour la durée de la présente Convention.

- ART. 19. DROITS ET OBLIGATIONS

Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention étaient nulles en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la Convention ne seront

d'aucune manière affectées par ce nullité

ART. 20.

Nonobstant toute clause de la présente Convention, le tout devra être conforme aux droits et obligations découlant des lois ouvrières provinciales.

DUREE DE LA CONVENTION

ART. 21.

La présente Convention sera en vigueur pour une année à compter de sa signature elle se renouvellera automatiquement d'année en année à défaut d'une partie d'aviser l'autre, par écrit, dans un délai de pas plus de soixante jours, ni de moins de trente jours avant son expiration, de son intention d'y mettre fin ou de la modifier.

FAIT A MONTREAL, EN SIX EXEMPLAIRES, LE TRENTE ET UNIEME  
JOUR DU MOIS DE MARS DE L'AN MIL NEUF CENT CINQUANTE-DEUX.

L'EMPLOYEUR

Par: illisible

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE THE EAGLE SHOE  
CO. LTD.

Par: Roméo Richard

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL:

INTERVENUE.

E N T R E: THE EAGLE SHOE CO. LIMITED, partie de première part ci-après appelé l'EMPLOYEUR, corps politique ayant son bureau d'affaires à Montréal dans la Province de Québec.

E T : L'Association des employés de THE EAGLE SHOE CO. LIMITED, partie de deuxième part, ci-après appelée L'ASSOCIATION:

---

L'EMPLOYEUR ET L'ASSOCIATION CONVIENNENT MUTUELLEMENT QUE :

ART. 1. Cette Convention Collective ci-après appelée CONVENTION s'applique à tous les employés de l'employeur rémunérés sur une base horaire, à la pièce ou à la tâche, exception faite des employés de bureau, des contre-maitres proprement dits et des vendeurs.

BUTS ET MOYENS GENERAUX:

BUT:

ART. 2. La Convention a pour objet l'étude, la défense, et le développement des intérêts économiques sociaux et moraux de ses membres.

BIENVEILLANCE MUTUELLE:

ART. 3. L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et l'Association s'engage à favoriser la discipline de l'usine et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

DROITS MUTUELS:

ART. 4. L'Employeur reconnaît que l'Association est la seule Association Ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des employés affectés par la Convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail suivant les dispositions de la convention.

ART. 5. L'Association reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations de façon compatible avec les dispositions de la Convention.

MAINTIEN D'AFFILIATION ET NOUVEAU EMPLOYES:

ART. 6. Les ouvriers et ouvrières assujettis à la présente Convention qui étaient membres de l'Association au début des négociations, ou qui le sont devenus depuis, doivent comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres cotisants de l'Association pour la durée de la présente Convention.

RETENUE SYNDICALE:

ART. 7. Durant le maintien en vigueur d'une autorisation écrite de chaque employé à cet effet, la compagnie retiendra sur sa paye les cotisations de l'Association pour les montants et aux échéances prescrits par la constitution et les règlements de l'Association; soit \$0.50 par mois. Le total des sommes ainsi perçues sera remis, une fois par mois, au représentant autorisé de l'Association.

PERMISSION D'ABSENCE:

ART. 8. L'Association pourra, avec la permission de l'Employeur, permettre à ses délégués officiels de la représenter devant une commission d'enquête, un conseil d'arbitrage ou aux assemblées du Comité Paritaire.

AFFICHAGE D'ASSEMBLEES:

ART. 9. Il est convenu que l'Association pourra afficher dans l'établissement de l'Employeur et en un endroit convenable, les avis relatifs aux assemblées de l'Association.

SALAIRES:

ART. 10. Pendant la durée de la présente Convention, L'échelle de salaires à l'Appendice A sera en vigueur. La Compagnie ne pourra diminuer aucun taux à la pièce, pièce, à moins de changements de conditions de travail. Dans ce dernier cas, l'employé devra gagner le salaire horaire qu'il retirait de son opération antérieure, s'il est payé à la pièce. La Cie se réserve le droit de payer cet employé à l'heure au taux du Comité paritaire pour une période n'excédant pas un mois. Lorsqu'un nouveau taux sera établi, les deux parties bénéficieront d'un délai de trente (30) jours, pour accepter le prix définitivement.

VACANCES:

ART. 11. L'Association aura le droit de négocier des vacances moyennant que telles vacances ne soient pas inférieures à celles prévues par le Décret 3003.

ART. 12. Les jours fériés suivants seront payés par la Compagnie : Epiphanie (Janvier) Vendredi Saint ( mars ou avril) Ascension (mai) Assomption ( août) Fête du Travail ( septembre ) Toussaint ( novembre ) et Immaculée-Conception ( décembre ) en autant que les conditions suivantes seront Remplies:

a) Le montant total d'expédition devra se chiffrer à deux cents mille dollars ( 200,000. ) au cours du mois précédent la fête, à l'exception de Juillet , cent cinquante mille dollars ( 150,000. ) et décembre, cent cinquante mille dollars ( 150,000. ).

b) A chaque mois, le surplus de deux cents mille dollars (200,000) constituera une réserve pour les mois suivants, pendant la durée de la présente convention, soit du 1er avril 1951 au 31 mars 1952.

c) Lorsque la production n'atteint pas le chiffre de deux cents mille dollars (200,000) par mois, les jours fériés ne seront pas payés, à moins que la différence ne soit déjà inscrite à la réserve. Tout surplus devra s'appliquer à un déficit antérieur avant d'être porté à la réserve. Si le montant total d'expédition du 1er avril 1951 au 31 mars 1952 atteint le chiffre de deux millions trois cents mille dollars (2,300,000.) les jours fériés qui n'auront pas été accordés durant cette période de temps, devront être payés à l'expiration de la présente convention.

d) Avant de bénéficier du paiement des jours fériés, l'employé devra compter trois mois de service.

e) L'Employé n'aura pas droit au paiement des jours fériés quand la Compagnie lui aura payé au cours du mois, une réclamation justifiée du Comité Paritaire.

f) Le jour férié sera payé d'après le total gagné durant le mois précédent, divisé par le nombre de jours de travail.

g) Le paiement de ces jours fériés sera effectué en même temps que le paiement de la semaine de travail au cours de laquelle ces jours fériés se trouveront.

h) Advenant la diminution ou l'augmentation du prix de base de la chaussure en vigueur le 1er avril 1951, le montant total d'expédition exagé, sera affecté du même pourcentage.

i) Si pour une raison spéciale, un nombre de chaussures au delà du chiffre normal est retenu au département de l'expédition à la fin d'un mois, le surplus du nombre normal de ces chaussures sera considéré comme étant expédié pour les fins de cet article.

j) Il est entendu qu'un jour férié qui tombe un samedi ou un dimanche sera remplacé par un autre, tel que la Confédération , Noël ou le jour de l'An.

ART. 13. Dans tous les cas de promotion, de transfert, de renvoi et de réengagement, l'Employeur devra tenir compte des facteurs suivants, chez les personnes qui lui seront recommandées par le contremaître ou le Comité.

- a) L'habilité et le rendement de l'ouvrier,
- b) La durée de service de l'ouvrier,
- c) Les charges familiales.

COMITE EXECUTIF:

**ART. 14.** Il est convenu qu'un Comité Exécutif sera formé dans l'établissement de l'Employeur. Les membres de ce Comité seront nommés par la majorité du vote secret donné par les employés de l'Usine, membres de l'Association, Les dits membres de l'Association devront avoir au moins une année de service avec l'Employeur concerné.

PROCEDURES DE GRIEFS:

**ART. 15.** S'il y a désaccord entre un employé et l'Employeur, on procédera de la façon suivante:  
a) L'employé devra soumettre son grief avec un sans le représentant de l'Association, au contremaître de son département qui devra rendre sa décision dans les quarante-huit (48) heures.  
b) Si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son contremaître, le représentant syndical de son département s'adressera au président de l'Association qui soumettra le grief au contremaître et ensuite aux autorités compétentes qui devront rendre une décision dans sept (7) jours.

COMITE D'APPEL:

**ART. 16.** Avant de recourir à l'arbitrage, il sera toujours possible à la Compagnie ou à l'Association de demander la formation d'un Comité d'appel composé du président de l'Association, d'un membre de la direction et du représentant du département en cause.

ARBITRAGE:

Si le désaccord subsiste entre les parties, après avoir suivi la procédure prévue à l'article précédent, le seul les griefs seront soumis à l'arbitrage, suivant les dispositions de la loi des différends Ouvriers de Québec. (C. 167, S.R.Q. 1941). La sentence arbitrale sera finale et liera les parties au même titre qu'une sentence arbitrale rendue en vertu du chapitre 169, S.R.Q.1941.

GREVES ET CONTRE-GREVES:

**ART. 18.** Toute grève, toute contre-grève et tout retard volontaire de la production sont interdits pour la durée de la présente Convention.

DROITS ET OBLIGATIONS:

**ART. 19.** Si l'une ou l'autre des clauses de la présente Convention étaient nulles en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la Convention ne seront d'aucune manière affectées par cette nullité.

**ART. 20.** Notobstant toute clause de la présente Convention, le tout devra être conforme aux droits et obligations découlant des lois ouvrières provinciales.

DUREE DE LA CONVENTION:

**ART. 21.** La présente Convention sera en vigueur pour une année à compter de sa signature; elle se renouvellera automatiquement d'année en année à défaut d'une partie d'aviser l'autre<sup>X</sup> dans un délai de pas plus de soixante jours, ni de moins de trente jours avant son expiration, de son intention d'y mettre fin ou de la modifier.

X par écrit

FAIT A MONTREAL, EN SIX EXEMPLAIRES, LE TRENTE ET UNIEME  
JOUR DU MOIS DE L'AN MIL NEUF CENT CINQUANTE-UN.

L'EMPLOYEUR

PAR: Signature illisible

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE THE EAGLE SHOE CO. LTD.

PAR: ROMEO RICHARD.

.....

APPENDICE "A".

TABLEAU DES TAUX.

<u>CLASSE:</u>	<u>TAUX A LA PIECE:</u>		<u>TAUX A L'HEURE:</u>
	<u>COMITE PARITAIRE</u>	<u>EAGLE SHOE CO.</u>	<u>COMITE PARITAIRE EAGLE SHOE.</u>
I	1.155	1.235	1.05
1 <sup>ères</sup> 600 heures apprenti	0.88	0.94	0.80
2 <sup>èmes</sup> 600 heures apprenti	0.99	1.05	0.90
2	0.99	1.05	0.90
1 <sup>ères</sup> 600 hrs. apprenti	0.715	0.76	0.65
2 <sup>èmes</sup> 600 hrs. apprenti	0.88	0.94	0.80
3	0.88	0.94	0.80
Apprenti	0.715	0.76	0.65
4	0.66	0.70	0.60
Apprenti	0.495	0.53	0.45
5	0.495	0.53	0.45
Apprenti	0.44	0.47	0.40
6	0.44	0.47	0.40
Apprenti	0.385	0.41	0.35
A	0.66	0.70	0.60
Apprenti	0.55	0.59	0.50
B	0.55	0.59	0.50
Apprenti	0.44	0.47	0.40
C	0.44	0.44	0.40
	0.385	0.41	0.35

.....

721

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

I N T E R V E N U E

ENTRE: THE EAGLE SHOE CO. LIMITED, partie de première part ci-après appelé l'Employeur, corps politique ayant son bureau d'affaires à Montréal dans la province de Québec.

ET: L'Association des employés de THE EAGLE SHOE CO. LIMITED, partie de deuxième part, ci-après appelée L'Association.

L'EMPLOYEUR ET L'ASSOCIATION CONVIENNENT MUTUELLEMENT QUE:

ART. 1 - Cette convention collective ci-après appelée Convention s'applique à tous les employés de l'employeur rémunérés sur une base horaire, à la pièce ou à la tâche, exception faite des employés de bureau, des contremaîtres proprement dits et des vendeurs.

but et moyens généraux

BUT  
ART. 2 - La Convention a pour objet l'étude, la défense, et le développement des intérêts économiques sociaux et moraux de ses membres.

BIENVEILLANCE MUTUELLE

ART. 3 - L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et l'Association s'engage à favoriser la discipline de l'usine et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

DROITS MUTUELS

ART. 4 - L'Employeur reconnaît que L'Association est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des employés affectés par la Convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail suivant les dispositions de la Convention.

ART. 5 - L'Association reconnaît à L'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations de façon compatible avec les dispositions de la Convention.

MAINTIEN D'AFFILIATION ET NOUVEAUX EMPLOYES

ART. 6 - Les ouvriers et ouvrières assujettis à la présente Convention qui étaient membres de L'Association au début des négociations, ou qui le sont devenus depuis, doivent comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres cotisants de L'Association pour la durée de la présente Convention.

RETENUE SYNDICALE

ART. 7 - Durant le maintien en vigueur d'une autorisation écrite de chaque employé à cet effet, la compagnie retiendra sur sa paye les cotisations de L'Association pour les montants et aux échéances prescrits par la constitution et les règlements de L'Association; soit 0.50 par mois. Le total des sommes ainsi perçues sera remis, une fois par mois, au représentant autorisé de L'Association.

PERMISSION D'ABSENCE

ART. 8 - L'Association pourra, avec la permission de L'Employeur, permettre à ses délégués officiels de la représenter devant une commission d'enquête, un conseil d'arbitrage ou aux assemblées du Comité Paritaire.

AFFICHAGE D'ASSEMBLÉES:

ART. 9.

Il est convenu que l'Association pourra afficher dans l'établissement de l'Employeur et en un endroit convenable, les avis relatifs aux assemblées de l'Association.

SALAIRES:

ART. 10.

L'Employeur reconnaît à l'assemblée le droit de discuter des échelles de salaires autres que celles prévues Décret 3003. Voir appendice A.

ART. 11.

Pendant la durée de la Présente Convention, la Compagnie ne pourra effectuer de changement aux conditions de travail et aux taux de salaire, sans donner un avis préalable d'au moins sept jours à l'Association.

VACANCES:

ART. 12.

L'Association aura le droit de négocier des vacances moyennant que telles vacances ne soient pas inférieures à celles prévues par le Décret 3003. Il est entendu qu'une troisième semaine de vacances sera accordée si la production se maintient à 10,000 paires par semaine.

SENIORITE:

ART. 13.

Le droit à la séniorité sera en vigueur à compter de six mois de service. Dans tous les cas de promotion, de transfert, de renvoi et de réengagement, l'Employeur devra tenir compte des facteurs suivants, chez les personnes qui lui seront recommandées par le contremaître ou le Comité:

- a) l'habileté et le rendement de l'ouvrier
- b) la durée de service continu
- c) les charges familiales.

COMITE EXECUTIF:

ART. 14.

Il est convenu qu'un Comité Exécutif sera formé dans l'établissement de l'Employeur. Les membres de ce comité seront nommés par la majorité du vote secret donné par les employés de l'Usine, membres de l'Association. Les dits membres de l'Association devront avoir au moins une année de service avec l'Employeur concerné.

PROCEDURE DE GRIEFS:

ART. 15.

S'il y a désaccord entre un employé et l'Employeur, on procédera de la façon suivante:

- a) l'employé devra soumettre son grief avec ou sans le représentant de l'Association, au contremaître de son département qui devra rendre sa décision dans les vingt-quatre heures;
- b) si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son contremaître, le représentant syndical de son département s'adressera au président de l'Association qui soumettra le grief au contremaître et ensuite aux autorités compétentes qui devront rendre une décision dans quarante-huit heures.

COMITE D'APPEL:

ART. 16.

Avant de recourir à l'arbitrage, il sera toujours possible à la Compagnie ou à l'Association de demander la formation d'un Comité d'appel composé du président de l'Association, d'un membre de la direction et du représentant du département en cause.

ARBITRAGE:

ART. 17.

Si le désaccord subsiste entre les parties, après avoir suivi, la procédure prévue à l'article précédent, le ou les griefs seront soumis à l'arbitrage, suivant les dispositions de la Loi des Différends Ouvriers de Québec (C. 167, S.R.Q. 1941). La sentence arbitrale sera finale et liera les parties au même titre qu'une sentence arbitrale rendue en vertu du chapitre 169, S.R.Q. 1941.

GREVES ET CONTRE-GREVES

ART. 18- Toute grève et toute contre-grève sont interdites pour la durée de la présente Convention.

DROITS ET OBLIGATIONS

ART. 19- Si l'une ou l'autre des clauses de la présente Convention étaient nulles en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la Convention ne seront d'aucune manière affectées par cette nullité.

ART. 20- Nonobstant toute clause de la présente Convention, le tout devra être conforme aux droits et obligations découlant des lois ouvrières provinciales.

DUREE DE LA CONVENTION

ART. 21- LA présente Convention sera en vigueur pour une année à compter de sa signature; elle se renouvellera automatiquement d'année en année à défaut d'une partie d'aviser l'autre, par écrit, dans un délai de pas plus de soixante jours, ni de moins de trente jours avant son expiration, de son intention d'y mettre fin ou de la modifier.

FAIT A MONTREAL, EN SIX EXEMPLAIRES, LE MAR 31 1949

JOUR DU MOIS DE MARS DE L'AN MIL NEUF CENT QUARANTE NEUF.

L'EMPLOYEUR THE EAGLE SHOE COMPANY, LIMITED

\_\_\_\_\_  
Président

PAR \_\_\_\_\_  
Sec-Trés.

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE THE EAGLE SHOE CO? LIMITED.

Par.....R...RICHARD.....

A P E N D I C E "A"

TABLEAU DES TAUX

CLASSE	<u>TAUX A LA PIECE</u>		<u>TAUX A L'HEURE</u>	
	<u>COMITE PARITAIRE</u>	<u>EAGLE SHOE CO.</u>	<u>COMITE PARITAIRE</u>	<u>EAGLE SHOE</u>
I	1.045	1.13	.95	1.00
1 <sup>ères</sup> 600 heures apprenti	.88	-	.80	.85
2 <sup>èmes</sup> 600 hres apprenti	.77	-	.70	.75
2	.88	.95	.80	.85
1 <sup>ères</sup> 600 hres apprenti	.77	-	.70	.75
2 <sup>èmes</sup> 600 hres apprenti	.605	-	.55	.60
3	.77	.80	.70	.75
Apprenti	.605	-	.55	.60
4	.605	.65	.52	.57
Apprenti	.44	-	.40	.45
5	.44	.56	.40	.45
6	.385	.40	.35	.40
A	.55	.65	.50	.55
Apprenti	.495	-	.45	.50
B	.495	.50	.45	.50
Apprenti	.385	-	.35	.40
C	.385	.40	.35	.40