

No.

16679-03

NOM

*Chaussures Larita Co. (Canada)*

*Ltee*

'82 DEC -8 1146

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAILINTERVENUEENTRE

CHAUSSURES ROSITA CO. (CANADA) LTEE.  
corps politique et incorporé, ayant  
son siège social et principale place  
d'affaires à St-Léonard, P.Q.

Ci-après appelée la "Compagnie".  
partie de la lière part.

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE  
ROSITA  
association dûment formée en vertu du Code  
du Travail.

Ci-après appelée "L'Association."  
partie de seconde part.

Etablissement visé: 4875, boulevard Couture  
St-Léonard, P.Q.

*Jos. P.*

ARTICLE 1. - OBJET

1.01

Le but de cette convention est le maintien des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par l'Association, la détermination des conditions de travail, le règlement des mécontentes et des griefs.

2.02

Aucune tâche comprise dans l'unité de négociation ne doit être exécutée par des personnes exclues de l'unité de négociation si cela a pour effet de créer des visés à plein ou une pénurie de travail.

2.03

Dans le cas de fermeture de l'usine de St-Leonard, la Compagnie s'engage à payer comme prime de séparation à tous les salariés qui auront dix (10) ans ou plus d'ancienneté un montant équivalent à deux (2) jours par année d'ancienneté à raison de huit (8) heures payées à son taux horaire moyen de sa dernière année de service.

Il est entendu que la prime de séparation sera donnée dans le cas de mise à pied définitive.

2.04

Si un département cesse de façon permanente d'exister, les salariés qui ont cinq (5) ans d'ancienneté ou plus peuvent décaler dans tous les départements les départements qui ont moins dix-huit (18) ans d'ancienneté et serviront dix-huit (18) mois dans le département qu'ils auront choisi.

Nonobstant le paragraphe précédent, tous ces salariés conserveront leur ancienneté générale pour tous les autres droits et bénéfices prévus à cette convention.

Tout salarié qui en déplace un autre en vertu de l'article 2.04 n'a droit qu'au salaire afférent à leur(s) nouvelle(s) opération(s).

*Am. B.*

ARTICLE 2.

RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01

Conformément au certificat d'accréditation syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, l'Employeur reconnaît l'Association comme agent négociateur de tous les salariés visés par ledit certificat, tel qu'annexé à la présente convention.

2.02

Aucune tâche comprise dans l'unité de négociation ne doit être exécutée par des personnes exclues de l'unité de négociation si cela a pour effet de créer des mises à pied ou une pénurie de travail.

2.03

Dans le cas de fermeture de l'usine de St-Léonard, la Compagnie s'engage à payer comme paie de séparation à tous les salariés qui auront dix (10) ans et plus d'ancienneté un montant équivalent à deux (2) journées par année d'ancienneté à raison de huit (8) heures payées à son taux horaire moyen de sa dernière année de service.

Il est entendu que la paie de séparation sera donnée dans le cas de mise à pied définitive.

2.04

Si un département cesse de façon permanente d'opérer, les salariés qui ont cinq (5) ans d'ancienneté et plus, peuvent déplacer dans tous les départements les salariés qui ont moins-dix-huit mois (18) d'ancienneté et conserveront dix-huit (18) mois dans le département qu'ils auront choisi.

Nonobstant le paragraphe précédent, tous ces salariés conserveront leur ancienneté générale pour tous les autres droits et bénéfices prévus à cette convention.

Tout salarié qui en déplace un autre en vertu de l'article 2.04 n'a droit qu'au salaire afférent à leur(s) nouvelle(s) opération(s).

*P.M. 28*

ARTICLE 3.

DEFINITIONS

- 3.01 Les mots "saliariés ou "salarié" partout où ils sont mentionnés à la présente convention désignent un ou des salariés de l'unité de négociation.
- 3.02 Quand le pronom masculin est mentionné à la présente convention, il désigne et comprend le pronom féminin quand le contexte s'applique.

*Am. B*

ARTICLE 4.

DROITS DE LA DIRECTION

4.01

L'Employeur conserve son droit d'exercer ses fonctions régulières et normales de direction, sauf si limité par des stipulations expresses de la présente convention.

4.02

Comme exemples des droits et responsabilités de la direction, sans que cette énumération soit limitative, l'Employeur conserve les suivants: celui de fixer le nombre et l'emplacement de ses établissements; de décider du genre et de l'étendue de la surveillance nécessaire, de la quantité et de la nature de son outillage mécanique et technique; d'élaborer les méthodes, les formalités et les normes régissant son exploitation; de fixer le programme d'exploitation; de choisir, de se procurer, de créer et de monter l'outillage qui doit être installé dans ses établissements; de choisir et de diriger ses effectifs et d'en déterminer le nombre; ainsi que celui d'embaucher les employés, de les muter, de leur donner de l'avancement, de les mettre à la retraite ou de les suspendre ou congédier pour motif valable ou de les licencier faute de travail; de déterminer si une fonction ou opération doit être rémunérée à la pièce ou au taux horaire; d'établir tous les taux à la pièce pour toute fonction ou opération; d'établir tout nouveau taux horaire pour toute nouvelle fonction ou opération; de convertir la rémunération pour une fonction ou opération soit au taux horaire, soit à la pièce et vice-versa; sauf si limités par des stipulations expresses de la présente convention.

*Signature* 14

ARTICLE 5.

SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié, visé par l'accréditation, doit adhérer et demeurer membre en règle de l'Association comme condition du maintien de son emploi pour la durée de la convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre de l'Association lorsqu'il a complété deux cent-cinquante (250) heures de travail à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 5.03 Toutefois l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que l'Association l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 6.
- 6.02 Un rapport indiquant les noms, adresses et coordonnées de tous les salariés congédiés de près à présent ainsi que tous les salariés nouvellement embauchés. De plus, il transmet une fois par mois une liste des salariés congédiés ainsi que les motifs des congédiements.
- 6.03 A la fin de chaque période trimestrielle l'Employeur transmet à l'Association une liste indiquant la moyenne de ses revenus horaires de chaque salarié pour la période.

*Am. B*

ARTICLE 6.

RETENUE SYNDICALE

6.01

L'Employeur s'engage pour la durée de cette convention, à déduire du salaire des salariés le droit d'entrée, tel que fixé par l'Association et la cotisation hebdomadaire, telle que fixée également par l'Association. L'Association devra aviser l'Employeur par écrit des montants qui devront être déduits tant pour le droit d'entrée que pour la cotisation hebdomadaire.

Les montants ainsi retenus seront remis hebdomadairement au trésorier de l'Association. L'Association autorise l'Employeur à effectuer ces déductions et à faire telles remises.

6.02

L'Employeur transmet à l'Association hebdomadairement un rapport indiquant les noms, adresses et classifications de tous les salariés congédiés ou mis à pied, ainsi que tous les salariés nouvellement embauchés. De plus, il transmet une fois par mois une liste des salariés cotisés ainsi que les montants des cotisations.

6.03

A la fin de chaque période trimestrielle l'Employeur transmet à l'Association une liste indiquant la moyenne de ses revenus horaires de chaque salarié pour la période.

*Handwritten signature*

ARTICLE 7.

REPRESENTANTS DE L'ASSOCIATION

- 7.01 Le représentant extérieur de l'Association peut visiter l'usine durant les heures de travail après en avoir avisé par écrit l'Employeur ou son représentant qui ne peut refuser sans motif valable.
- 7.02 L'Association peut désigner pour le représenter auprès de l'Employeur en cas de grief, un délégué syndical pour chacun des départements de l'usine. Chaque délégué syndical a juridiction dans le département pour lequel il est nommé pour les griefs provenant de ce département. L'Association doit aviser l'Employeur par écrit des noms de chaque délégué de département.
- 7.03 Dans le cas d'absence du délégué de département pour quelque raison que ce soit, à n'importe quel stade de la procédure de grief, le président de la section syndicale ou tout représentant autorisé, le remplace avec tous les droits qui lui sont reconnus à la présente convention.

ief

*Am.* *AS* *AS*

7

ARTICLE 8.

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 8.01 Dans le cas de grief, désaccord, ou mésentente concernant l'interprétation ou l'application de la convention, l'Employeur et l'Association conviennent de se conformer à la procédure suivante:
- 8.02 Tout salarié doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. Si le salarié le désire, il peut être accompagné par son délégué de département pour la rencontre avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, l'Employeur et l'Association conviennent de se conformer à la procédure suivante:
- 8.03 L'Association soumet le grief au gérant d'usine ou son représentant autorisé, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle. Ce délai est de rigueur. Les représentants de l'Association et de l'Employeur doivent se rencontrer dans les deux (2) jours ouvrables suivants. L'Employeur doit rendre sa décision par écrit à l'Association dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent immédiatement la rencontre.
- 8.04 Si après la procédure ci-dessus décrite, le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante, ou si aucune décision n'est communiquée dans le délai fixé, l'Association peut en appeler au gérant général ou son représentant autorisé. Tel appel doit être déposé dans les dix (10) jours ouvrables de l'étape prévue à l'Article 8.03, faute de quoi le grief est réputé avoir été abandonné. Lors du dépôt de cet appel le délégué du département du salarié concerné et le représentant extérieur de l'Association ont le droit d'être présents. Les représentants de l'Association et de l'Employeur doivent se rencontrer dans les deux (2) jours ouvrables suivants. L'Employeur doit rendre sa décision par écrit à l'Association dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent immédiatement la rencontre.
- 8.05 Si l'Association conteste la décision du gérant général ou si aucune décision n'est communiquée dans le délai fixé, l'Association peut alors soumettre le grief à l'arbitrage, à la condition que la demande d'arbitrage soit faite par écrit dans les trente (30) jours ouvrables de la décision ou de l'expiration du délai, faute de quoi, le grief est considéré comme abandonné.

*Am. 25*

ARTICLE 8.  
(SUITE)

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 8.06 L'Employeur et l'Association peuvent, par entente écrite, déroger à la présente procédure.
- 8.07 Lorsqu'un grief n'est pas réglé par la procédure régulière de grief, il est soumis à un arbitre convenu entre les parties, ou à défaut d'entente, à un arbitre nommé, ou vertu des dispositions du Code du Travail, à la condition que l'Association demande l'arbitrage dans les délais et suivant la procédure ci-dessus décrite.
- 8.08 L'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou réduire une réprimande, une suspension ou un renvoi, ou ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits au poste qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs.
- 8.09 Lors de l'arbitrage d'un grief ou d'une mésentente, l'arbitre n'a pas juridiction pour modifier, ajouter à ou soustraire de, toute disposition de la présente convention.
- 8.10 Les frais de déplacement et de séjour et les honoraires de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés à part égale par l'Employeur et l'Association. Les autres frais sont à la charge respective des parties.
- 8.11 Lorsque l'Association, ou plusieurs salariés ayant un intérêt commun, se plaint qu'il y ait eu violation d'une stipulation expresse de la convention affectant plusieurs salariés, l'Association par ses représentants autorisés peut déposer un grief suivant la procédure établie aux alinéas 8.03 et suivants de cet article.
- 8.12 Le délégué du département reçoit pour son temps perdu, pour toute discussion survenant pendant les heures de travail lorsque convoqué par le représentant autorisé de l'employeur, concernant toute mésentente ou grief, le taux équivalent à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.

*DM.* *PS*

ARTICLE 9.

CONGEDIEMENT ET DISCIPLINE

- 9.01 En cas de congédiement, de suspension, ou de mesure disciplinaire, un salarié peut, s'il a complété sa période de probation, déposer un grief se plaignant du congédiement ou des mesures disciplinaires. Le grief doit suivre les procédures prévues à l'article 8. En cas d'arbitrage l'Employeur a le fardeau de la preuve.
- 9.02 Un salarié ne peut être l'objet d'une suspension ou d'un congédiement sans avoir reçu au préalable des avis verbaux ou un avis écrit sauf dans les cas majeurs.
- 9.03 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après neuf (9) mois de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les neuf (9) mois.
- 9.04 Un avis disciplinaire verbal ou écrit sera donné au salarié en présence d'un représentant syndical.

*Am. P.*

ARTICLE 10.

AFFICHAGE D'AVIS

10.01

L'Association peut afficher sur le tableau :

1. Tout avis de convocation d'assemblée de l'Association, signé par un représentant autorisé de l'Association.
2. Tout autre document syndical signé par un représentant autorisé de l'Association soumis au gérant du personnel pour son approbation.

- a) Taillage
- b) Préfittage
- c) Fittage
- d) Bottom Stock et plateformes
- e) Montage
- f) Finition
- g) Réception et Expédition
- h) Maintenance.

- A) Le salarié avisé de sa mise à pied peut décaler un autre salarié à l'inverse au moment d'un avis son ancienneté départementale en déplaçant un employé ayant moins d'ancienneté dans le département. L'avis au salarié doit être fait en présence du délégué syndical du département au moins 100 heures à l'avance.
- B) Pour le "fittage" dans le cas de mise à pied de cinq (5) jours et moins, l'Employeur procédera par ancienneté départementale à l'intérieur de chaque opération.

Nonobstant les dispositions de l'article 11.04 aucun salarié ne peut déplacer un autre à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

a) En cas de mise à pied due à un manque d'ouvrage tout salarié qui déplace un autre est payé selon les termes de l'Article 12.10

b) Un salarié mis à pied de moins de six (6) mois de service sera réengagé à son taux prévalant lors de sa mise à pied et recevra par la suite les augmentations selon son stage de progression lors de sa mise à pied.

Si l'automatisation touche une ou plusieurs opérations les règles d'ancienneté édictées dans les articles précédents s'appliquent.

*Handwritten signature and initials*

- 11.01 Le salarié jouira de son droit d'ancienneté après deux cent cinquante heures (250) de travail à la Compagnie à compter du jour de son engagement. Durant cette période de probation de deux cent cinquante (250) heures, le salarié n'a pas droit à la procédure de grief pour tout cas de mesure disciplinaire, suspension ou congédiement.
- 11.02 L'ancienneté générale est la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur
- 11.03 L'ancienneté départementale est la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur dans un des départements suivants:
- a) Taillage
  - b) Préfittage
  - c) Fittage
  - d) Bottom Stock et plateformes
  - e) Montage
  - f) Finition
  - g) Réception et Expédition
  - h) Maintenance.
- 11.04 A) Le salarié avisé de sa mise à pied peut déplacer un autre salarié s'il invoque au moment d'un tel avis son ancienneté départementale en déplaçant un employé ayant moins d'ancienneté dans le département. L'avis au salarié doit être fait en présence du délégué Syndical du département au moins 1.00 heure à l'avance.
- B) Pour le "Fittage" dans le cas de mise à pied de cinq (5) jours et moins, l'Employeur procédera par ancienneté départementale à l'intérieur de chaque opération.
- 11.05 Nonobstant les dispositions de l'article 11.04 aucun salarié ne peut déplacer un autre à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 11.06 a) En cas de mise à pied due à un manque d'ouvrage tout salarié qui déplace un autre est payé selon les termes de l'Article 12.10
- b) Un salarié mis à pied, de moins de six (6) mois de service sera réengagé à son taux prévalant lors de sa mise à pied et recevra par la suite les augmentations selon son stage de progression lors de sa mise à pied.
- 11.07 Si l'automatisation touche une ou plusieurs opération les règles d'ancienneté édictées dans les articles précédents s'appliquent.

*Am. B.J.*

11.08

Les noms des salariés effectivement mis à pied sont inscrits sur une liste dont l'Employeur doit fournir une copie à l'Association. L'Employeur rappelle les salariés par ordre d'ancienneté départementale, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Le salarié doit donner son adresse exacte afin d'être rappelé et de ne pas perdre son droit d'ancienneté par défaut en vertu de l'article 11.10, paragraphe "d".

11.09

Le salarié conserve et accumule son ancienneté lorsqu'il est absent pour cause de mise à pied, accident, maladie et accident de travail qui n'excède pas dix-huit (18) mois. Cependant, le salarié qui n'a pas déjà accumulé au moins dix-huit (18) mois d'ancienneté au moment où son absence débute, conserve et accumule pour une période qui n'excède pas l'ancienneté déjà accumulée.

11.10

Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Si le salarié quitte lui-même le service de la Compagnie ou s'il est l'objet d'un renvoi justifié;
- b) S'il s'absente de son travail pendant trois (3) jours consécutifs, sans avoir au préalable avisé l'Employeur et l'Association à moins qu'il ait une raison jugée valable;
- c) S'il est mis à pied pour manque d'ouvrage excédant dix-huit (18) mois;
- d) Dans le cas d'un rappel au travail à la suite d'une mise à pied, si le salarié fait défaut de reprendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un avis le rappelant, qui devra être adressé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, à moins que le salarié n'apporte des raisons jugées valables par les parties à la cause de son retard;
- e) Dans le cas d'absence pour maladie ou accident excédant dix-huit (18) mois;
- f) Six (6) mois après avoir occupé un poste exclu de l'unité de négociation.
- g) Dans tous les cas d'absence prévues dans la Convention collective, le salarié perd son ancienneté si son absence excède sa période accumulée de service continu pour l'employeur, sans toutefois dépasser dix-huit mois.

11.11

Une liste des salariés sera donnée à l'Association dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et à tous les six (6) mois à compter de la signature de la convention par la suite. Cette liste comporte les mentions suivantes:

ARTICLE 11. ANCIENNETE  
(suite)

11.11

- a) Le numéro de poinçon
- b) Le nom
- c) La date d'entrée
- d) L'opération et la date d'entrée
- e) La date d'une nouvelle opération
- f) Le département et la date d'entrée.

La liste est affichée pendant quinze (15) jours sur le tableau de l'Association et livrée à l'Association en même temps. Cette liste devient officielle et incontestable trente (30) jours après le premier jour de son affichage.

12.04

Quand l'employeur comble un poste vacant ou nouvellement créé, soit par promotion soit par notation, il doit tenir compte de l'ancienneté départementale des candidats à la condition qu'ils aient les aptitudes ou la compétence pour remplir le poste.

12.05

Si aucun salarié n'obtient le poste en vertu de l'ancienneté, l'employeur comble le poste en tenant compte de l'ancienneté générale des candidats à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

12.06

La personne à qui le poste est attribué a droit à une période de quarante-cinq (45) jours. Si elle désire réintégrer son ancien poste à l'intérieur de ce délai, elle peut le faire.

Nonobstant le paragraphe précédent, un employé qui suit un entraînement à la couture ou sur le tailleur de cuir a droit à une période de quinze (15) jours ouvrables, si elle désire réintégrer son ancien poste à l'intérieur de ce délai, elle peut le faire.

12.07

L'article 12.01 ne s'applique pas aux postes temporairement dépourvus d'un titulaire.

12.08

Si un salarié est muté temporairement de son poste régulier à un autre poste à la demande de la compagnie, il reçoit comme rémunération le taux le plus élevé entre l'équivalent à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente et le taux de la classe.

ARTICLE 12.

PROMOTION ET MUTATION

- 12.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, exception faite des classes I et C, couvert par l'accréditation, doit être affiché durant une période de trois (3) jours ouvrables.
- Tout salarié intéressé, devra inscrire son nom sur la liste d'affichage. Copie des applications seront remises au Syndicat.
- 12.02 Cependant, pendant la période d'affichage, et jusqu'à la nomination d'un titulaire l'Employeur peut combler temporairement ledit poste.
- 12.03 Un salarié a le droit de poser sa candidature pour un poste d'une classe plus élevée que la sienne mais il n'a pas le droit de poser sa candidature pour un poste de la même classe dans son propre département. Cependant, un salarié du département du fittage de classe "A" autre qu'un(e) couturier(e) peut poser sa candidature pour un poste d'entraînement à la couture.
- 12.04 Quand l'employeur comble un poste vacant ou nouvellement créé, soit par promotion soit par mutation, il doit tenir compte de l'ancienneté départementale des candidats à la condition qu'ils aient les aptitudes ou la compétence pour remplir le poste.
- 12.05 Si aucun, salarié n'obtient le poste en vertu de 12.04 l'Employeur comble le poste en tenant compte de l'ancienneté générale des candidats à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 12.06 La personne à qui le poste est attribué a droit à une période de quarante-cinq (45) jours. Si elle désire réintégrer son ancien poste à l'intérieur de ce délai elle peut le faire.
- Nonobstant le paragraphe précédent, un employé qui suit un entraînement à la couture ou sur le taillage du cuir a droit à une période de quinze (15) jours ouvrables, si elle désire réintégrer son ancien poste à l'intérieur de ce délai, elle peut le faire.
- 12.07 L'alinéa 12.01 ne s'applique pas aux postes temporairement dépourvus d'un titulaire.
- 12.08 Si un salarié est muté temporairement de son poste régulier à un autre poste à la demande de la Compagnie, il reçoit comme rémunération le taux le plus élevé entre l'équivalent à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente et le taux de la classe.

*[Signature]*

ARTICLE 12.

PROMOTION ET MUTATION

(suite)

12.09

Si un salarié est muté temporairement à sa demande, il reçoit comme rémunération le taux applicable pour sa nouvelle fonction.

12.10

Si un salarié est muté en raison d'une pénurie de travail, d'une réorganisation du travail ou d'un changement dans la production, il est rémunéré pendant les deux cent (200) premières heures ouvrables à son ancien taux. A compter de la deux cent unième (201 ième) heure, il reçoit comme rémunération, le taux applicable pour sa nouvelle fonction.

12.02

Nonobstant le paragraphe précédent, pour les salariés bénéficiant d'un taux encerclé, à compter de la deux cent unième (201) heure, le salarié reçoit lors d'une promotion, le taux de la classe supérieure ou son ancien taux incluant son cercle rouge, soit le plus élevé des deux.

13.03

Lors d'une démotion, par manque de travail, le salarié concerné, reçoit le taux de la classe où il est transféré en y ajoutant son cercle rouge.

12.11

Le salarié qui est muté temporairement en conformité avec les articles 11.04 et 12.10 conserve son droit de retourner à son opération régulière quand il y aura du travail.

12.12

L'Association est avisée par écrit de chaque promotion ou mutation permanente dans les cinq (5) jours ouvrables de la nomination.

13.05

Un congé autorisé peut être accordé à tout salarié pour raison légitime jugée acceptable par l'employeur. Dans tel cas, une copie conforme de l'autorisation d'absence doit être transmise à l'Association.

*Am.* *RS*

ARTICLE 13.

CONGES SANS SOLDE

- 13.01 Les délégués officiels de l'Association peuvent, sur demande écrite de l'Association faite dix (10) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de leur travail pour assister aux assemblées plénières de la C.S.D., et aux congrès du bureau Fédéral de la Fédération Nationale du Vêtement Inc.
- L'Association n'a droit qu'à trois (3) délégués par assemblée ou congrès et pas plus qu'un par département.
- 13.02 Lorsqu'il s'agit d'activités syndicales non couvertes par la clause 13.01, l'Employeur pourra sur demande écrite de l'Association faite cinq (5) jours à l'avance, accorder un congé au(x) représentant(s) de l'Association.
- 13.03 Advenant le cas où il est impossible au(x) délégué(s) officiel(s) de l'Association d'aviser l'Employeur dans le délai prévu aux articles 13.01 et 13.02, l'Employeur ne refusera pas l'autorisation d'absence sans motif valable.
- 13.04 Tout salarié élu par l'Association, la Fédération ou la C.S.D. à exercer une fonction syndicale conserve son ancienneté pour la période de son premier mandat. S'il est élu pour un autre mandat ou s'il ne reprend par son poste après l'expiration de son premier mandat, il perd son ancienneté et son emploi.
- 13.05 L'Employeur accorde au salarié;
1. Une (1) semaine de congé à l'occasion de son mariage et le jour précédent à la condition que le salarié en fasse la demande un (1) mois à l'avance.
  2. Le jour du mariage de son frère ou de sa soeur, de son père ou de sa mère.
- 13.06 Un congé autorisé peut être accordé à tout salarié pour raison légitime jugée acceptable par l'Employeur. Dans tel cas, une copie conforme de l'autorisation d'absence doit être transmise à l'Association.

*Am.* *PS.*

ARTICLE 14. PAYE ET SALAIRES

- 14.01 Le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque selon le régime établi par l'Employeur.
- 14.02 Le talon de paye indiquera:
- le nombre d'heures régulières,
  - le nombre d'heures supplémentaires,
  - le taux horaire régulier en vigueur comprenant l'augmentation,
  - le total de la paye
  - chacune des déductions et retenues faites et le montant net.
- 14.03 Les taux horaires des classes sont ceux mentionnés à l'Annexe "A".
- Au 15 novembre 1982, les salariés bénéficiant d'un taux horaire supérieur à celui prévu pour sa classe, recevra une augmentation hebdomadaire égale à celle des autres employés de la même classe.
- Au 14 novembre 1983, les salariés bénéficiant d'un taux horaire supérieur à celui de leur classe, recevront une augmentation correspondant à la différence entre l'ancien taux de leur classe et le nouveau taux.
- 14.04 A compter du 15 novembre 1982, l'échelle des classifications et les salaires horaires sera celle de l'annexe "A".
- 14.05 Pour tout salarié nouvellement engagé, sa progression vers l'échelle des classifications (annexe "A") sera l'échelle de progression à l'annexe B-1.

*Am. P.*

14.06

Tout salarié qui bénéficie d'une promotion n'atteindra le taux de la classe qu'après avoir travaillé deux cent (200) heures sur ce nouveau poste.

Nonobstant le paragraphe précédent et l'article 14.06 tout salarié promu à la classe 5, doit, avant d'atteindre le taux de la classe, suivre l'échelle de progression (annexe "B-2") et tout salarié promu à l'entraînement sur la couture n'atteindra le taux de la classe qu'après avoir travaillé deux cent quarante (240) heures de travail.

14.07

Relativement à l'échelle de progression (annexe "B") le salarié ne peut changer de trimestre s'il n'a pas accompli un minimum de quarante-cinq (45) jours de travail.

14.08.

La classification des opérations est celle de l'annexe "C".

14.09

S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté l'établissement, il a droit à un minimum de trois (3) heures de salaire pour chaque rappel au taux équivalent à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.

14.10

Le salarié qui se présente au travail tel que cédulé, et qui n'a pas reçu d'avis contraire au préalable, a droit à un minimum de trois (3) heures de salaire au taux équivalent à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente, s'il n'y a pas de travail à faire. S'il y a du travail à faire, il reçoit un minimum de quatre (4) heures de salaire au même taux. Cette clause ne s'applique pas s'il n'a pas reçu d'avis à cause de son absence la journée précédente ou si le manque de travail est dû à force majeure.

14.11

Le salarié qui, durant une journée, travaille à différentes fonctions ou opérations, reçoit le taux de la fonction ou opération la mieux rémunérée pour sa journée de travail à la condition qu'il occupe cette fonction ou opération l'équivalent d'un minimum de deux (2) heures de travail.

*Am. P.*

ARTICLE 15.

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.01

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties comme suit: De 7 heures à 15.30 heures, du lundi au jeudi. De 7 heures à 15.15 heures le vendredi (payé jusqu'à 15.30). Le salarié a droit à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) heure non payée, pour son dîner. Le salarié peut terminer son travail cinq (5) minutes avant la fin de sa journée.

15.02

La Compagnie peut instituer un quart (shift) de soir en autant que les salariés travaillant sur ce quart (shift) ne travaillent pas le jour et que les heures normales de travail n'excèdent pas quarante(40) heures

15.03

Advenant le cas où un quart (shift) de soir serait nécessaire, il est entendu que la semaine régulière de travail mentionnée à l'article 15.01 ne sera pas réduite dans le département ou sur l'opération concernées.

15.03

Le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, par journée de travail à être cédulée par l'Employeur.

3. Nonostante i paragrafi 1 e 2 dell'articolo 15.01 per il dipartimento del "Bottom Stock" sarà il salario il più anziano nel dipartimento qui a les attitudes pour remplir le poste.

4. Après que les étapes prévues aux paragraphes 1 et 2 sont terminées l'antiquité générale s'applique que entre les départements suivants:

- L'Expédition avec le Taillage et la Bottom Stock
- Maintenance avec le montage
- Finition avec le Bottom Stock et Préfittage.
- Fittage avec Préfittage.

15.04

Le travail supplémentaire est facultatif. Néanmoins, l'Association et les salariés doivent collaborer avec la Compagnie lorsque les besoins de la production l'exigent.

15.05

À compter de la fin de son temps régulier, le salarié a droit à une période de repos de dix (10) minutes incluant les cinq (5) minutes mentionnées à l'article 15.01, avant de commencer son travail en temps supplémentaire.

Le salarié qui travaille en temps supplémentaire jusqu'à 15 heures et plus est rémunéré comme s'il avait travaillé une demi-heure de plus. Le salarié qui travaille jusqu'à 20 heures a droit à une autre période de repos de dix minutes.

*Signature*

ARTICLE 16. TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Tout travail fait en plus de la semaine régulière ou de la journée régulière et approuvé par le supérieur immédiat est considéré comme temps supplémentaire.
- 16.02 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante:
1. Au taux et demi du taux horaire ou à la pièce selon le cas.
  2. Au taux double du taux horaire ou à la pièce, si le travail supplémentaire est effectué le dimanche ou un congé férié.
- 16.03 Le travail supplémentaire est accompli de la façon suivante:
1. Le salarié qui normalement occupe le poste.
  2. Si le salarié qui normalement occupe le poste est incapable de le faire, le salarié le plus ancien dans le département qui a les aptitudes pour remplir le poste.
  3. Nonobstant les paragraphes 1 et 2 de l'article 16.03 pour le département du "Bottom Stock" se sera le salarié le plus ancien dans le département qui a les aptitudes pour remplir le poste.
  4. Après que les étapes prévues aux paragraphes 1 et 2 sont terminées l'ancienneté générale s'applique entre les départements suivants:
    - L'Expédition avec le Taillage et le Bottom Stock
    - Maintenance avec le montage
    - Finition avec le Bottom Stock et Préfittage.
    - Fittage avec Préfittage.
- 16.04 Le travail supplémentaire est facultatif. Néanmoins, l'Association et les salariés doivent collaborer avec la Compagnie lorsque les besoins de la production l'exigent.
- 16.05 A compter de la fin de son temps régulier, le salarié a droit à une période de repos de dix (10) minutes incluant, les cinq (5) minutes mentionnées à l'article 15.01, avant de commencer son travail en temps supplémentaire.
- Le salarié qui travaille en temps supplémentaire jusqu'à 18 heures et plus est rémunéré comme s'il avait travaillé une demi-heure ( $\frac{1}{2}$  heure) de plus. Le salarié qui travaille jusqu'à 20 heures et plus a droit à une autre période de repos de dix (10) minutes.
- Dm Pa

ARTICLE 17.

CONGES FERIES ET PAYES

17.01

L'Employeur convient de rémunérer les salariés à son service pour les congés suivants:

- La St-Jean Baptiste
- La Fête du Travail
- Le Vendredi Saint
- Le Jour du Canada
- La Fête de la Reine
- Action de Grâces.

- a) De plus, pour l'année 1982, la manufacture sera fermée du 23 décembre 1982, à 12.00 heures au 4 janvier 1983 à 7.00 heures. a.m.

Pour cette période, le salarié sera rémunéré pour l'équivalent de six (6) journées normales de travail à condition qu'il ait complété sa période d'essai, avoir travaillé jusqu'au 15 novembre inclusivement ou qui a travaillé un minimum de 1,000 heures durant l'année de calendrier en cours.

Les journées de maladies payées par l'assurance seront considérées comme journées travaillées pour les congés fériés de Noël.

- b) Pour l'année 1983, la manufacture sera fermée du 22 décembre 1983, à 12.00 heures jusqu'au 3 janvier 1984, à 7.00 heures a.m.

Les conditions citées au paragraphe A s'appliquent pour l'année 1983 et 1984.

Pour cette période le salarié sera rémunéré pour l'équivalent de six (6) journées normales de travail

- c) Pour les salariés qui seront encore au travail le 23 décembre 1982 ou le 22 décembre 1983, l'Employeur s'engage à leur payer trois (3) heures pour compenser l'après-midi chômé.

*J.M.* 21

17.02

Si une fête tombe un samedi ou un dimanche, elle est reportée au premier jour ouvrable suivant.

/ 17.03

Pour avoir droit au jour chômé et payé tout salarié doit avoir complété sa période d'essai et doit travailler tel que cédulé le jour de travail qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le congé chômé et payé, exception des absences autorisées en vertu de la présente convention ou une raison jugée valable.

17.04

Pour chaque congé payé cédulé durant la période de vacances, le salarié aura droit à un jour de vacances supplémentaire, sinon tel congé sera rémunéré en plus de la paie de vacances, tel que prévu au présent article.

17.05

L'indemnité payable aux salariés ayant droit aux jours de congés chômés et payés est l'équivalent d'une journée normale de travail, aux taux équivalents à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.

18.03

Le salarié doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ème) et le cinquante-deuxième (52ème) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin à cet effet.

18.04

Si la salariée ne revient pas au travail dans les délais prévus elle perd son salaire et son emploi.

*Pm.* *PS*

ARTICLE 18. CONGE MATERNITE

- 18.01 a) La salariée enceinte, qui a complété sa période de probation, a droit, en conformité avec les dispositions de cet article, à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce certificat peut être vérifié par un médecin désigné par l'Employeur.
- b) Au retour du salariée au travail, l'employeur paiera ses jours de congé accumulés au cours de sa grossesse à raison d'un jour chaque semaine travaillée, jusqu'à épuisement.
- 18.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du début de la dixième semaine précédent la date probable de l'accouchement. L'Employeur sur recommandation du médecin désigné à cette fin, se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- 18.03 La salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ième) et le quatre vingt-dixième (90ième) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin à cet effet.
- 18.04 Si la salariée ne revient pas au travail dans les délais prévus elle perd son ancienneté et son emploi.

*Am.*

ARTICLE 19.

CONGE DE PARTERNITE

19.01

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire et d'une (1) autre journée sans salaire à l'occasion de la naissance de son enfant, ces deux journées (2) peuvent être prises consécutivement ou séparément à l'intérieur d'une période de sept (7) jours, comprenant le jour de la naissance de l'enfant.

ARTICLE 20.

20.01

beau-père, la belle-mère ou le gendarme avec qui il vit maritalement selon la définition de la loi des normes du travail. Il appartient à l'employé d'en faire la preuve. Le salarié aura droit à trois (3) jours de congé de sympathie payés l'équivalent de trois (3) journées normales de travail.

20.02

a) Si le grand-père ou la grand-mère d'un salarié décède, le salarié aura droit à une journée de congé de sympathie payée, l'équivalent d'une journée normale de travail.

b) Si, le beau-frère ou la belle-sœur décède, le salarié aura droit à une journée de congé de sympathie payée, l'équivalent d'une journée normale de travail, soit le jour des funérailles à condition qu'il soit cédé pour travailler ce jour là.

20.03

Dans le cas du décès de son conjoint, son fils, ou l'un de la personne avec qui il vit maritalement le salarié peut s'absenter deux autres journées à cette occasion mais sans salaire.

*Am. D.*

ARTICLE 20.

CONGES SOCIAUX

20.01

Lorsqu'un membre de la famille immédiate d'un salarié décède, soit le père, la mère, le conjoint, le frère, la soeur, le fils, la fille, le beau-père, la belle-mère ou la personne avec qui il vit maritalement selon la définition de la loi des normes du travail. Il appartient à l'employé d'en faire la preuve. Le salarié aura droit à trois (3) jours de congé de sympathies payés l'équivalent de trois (3) journées normales de travail.

20.02

- a) Si le grand-père ou la grand-mère d'un salarié décède, le salarié aura droit à une journée de congé de sympathie payée, l'équivalent d'une journée normale de travail.
- b) Si, le beau-frère ou la belle-soeur décède, le salarié aura droit à une journée de congé de sympathie payée, l'équivalent d'une journée normale de travail, soit le jour des funérailles à condition qu'il soit cédulé pour travailler ce jour là.

20.03

Dans le cas du décès de son conjoint, son fils, sa fille ou la personne avec qui il vit maritalement le salarié peut s'absenter deux autres journées à cette occasion mais sans salaire.

ARTICLE 21.

CONGES ANNUELS OU VACANCES

- 21.01 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service continu au 30 avril a droit à un (1) jour de congé payé pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables payés au taux de quatre pour cent (4%) de son salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 21.02 Le salarié ayant au moins un (1) an de service continu au 30 avril a droit à deux (2) semaines de congé annuel payées au taux de quatre pour cent (4%) de son salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 21.03 Le salarié ayant au moins cinq (5) ans de service continu au 30 avril, a droit à cinq (5) pour cent de son salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 21.04 Le salarié ayant au moins sept (7) ans de service continu au 30 avril, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payées au taux de six et demi (6½) pour cent de son salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 21.05 Le salarié ayant au moins douze (12) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de congé annuel payées au taux de sept et demi (7½) pour cent de son salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 21.06 Le salarié ayant au moins dix-huit (18) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de congé annuel payées au taux de huit et demi (8½%) pour cent du salaire gagné.
- 21.07 Le salarié ayant au moins vingt-deux (22) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de congé annuel payées au taux de dix et demi (10½) pour cent du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 21.08 Le salarié ayant au moins vingt-cinq (25) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de congé annuel payées au taux de onze (11) pour cent du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 21.09 Tout salarié qui a dix-huit (18) ans et plus d'ancienneté aura droit à une quatrième (4ième) semaine de vacances chômée, cette quatrième semaine de vacances pourra être prise après entente avec l'employeur.

*S.M. D.*

ARTICLE 21.

CONGES ANNUELS OU VACANCES

21.10

L'Employeur ferme ses portes durant deux (2) semaines consécutives, soient les deux(2) dernières semaines complètes du mois de juillet. Tous les employés prennent leurs vacances lors de cette fermeture excepté ceux de l'expédition qui doivent travailler.

La Compagnie fera la demande avant le 1er mai, les employés ne pourront refuser. Il est entendu que tout travail effectué dans cette période est rémunéré à temps régulier et que ceux qui travaillent pendant les vacances pourront reprendre leurs vacances à la date de leur choix, en avisant l'Employeur un (1) mois à l'avance.

Les employés ayant droit à trois (3) semaines de vacances, l'Employeur accepte de déplacer cette 3ième semaine de vacances au choix de l'employé moyennant qu'il n'y ait plus d'un employé, par département, par semaine, en vacances en même temps et ce après consultation avec le contremaître, environ un mois à l'avance selon l'ancienneté départementale.

*Am. M*

ARTICLE 22.

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 22.01 Si l'Employeur décide d'effectuer un changement technologique qui a pour effet de modifier substantiellement une ou plusieurs opérations et/ou d'en créer des nouvelles, exécutées par un ou plusieurs salariés, il doit en informer l'Association trente (30) jours à l'avance.
- 22.02 Les parties doivent alors engager le dialogue concernant le ou les transferts à effectuer et l'adaptation de la main-d'oeuvre aux nouvelles opérations.
- 22.03 Le salarié affecté par un changement technologique a par ordre d'ancienneté un premier choix sur l'une des fonctions ou opérations, nouvelles ou modifiées.
- 22.04 La période d'entraînement pour la fonction ou opération, nouvelle ou modifiée, pour tout salarié affecté par un changement technologique sera quarante-cinq (45) jours de travail.
- Si, durant cette période d'entraînement, il s'avère que le salarié ne remplit pas les exigences normales de la tâche, il doit être muté ou mis à pied en conformité avec les articles 11 et 12
- 22.05 Cependant, le salarié qui est muté suite à un changement technologique a par ordre d'ancienneté un premier choix sur tout autre poste vacant à la condition qu'il puisse satisfaire les exigences normales de la tâche.

Rm. R

ARTICLE 23.

SECURITE ET SANTE DES SALARIES

23.01

L'Employeur convient de continuer de prendre toutes les dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés durant leurs heures d'emploi et de maintenir dans l'usine, dans des endroits appropriés, des trousseaux de premiers soins, et de se conformer à la loi et aux règlements concernant les établissements industriels et commerciaux et l'Association convient de collaborer dans l'application de ce paragraphe.

23.02

Tout salarié victime d'accident au travail qui nécessite un acte médical peut, après autorisation de son contremaître, quitter son travail. Si l'accident est suffisamment sérieux pour le justifier, il a droit à son salaire régulier pour la balance de la journée où l'accident est survenu.

23.03

Pour les salariés du département de l'expédition, l'employeur s'engage à payer la moitié du coût pour des Bottines de Travail avec un maximum de vingt (\$20.00) dollars et ce une (1) fois par année, de plus pour ces mêmes salariés l'employeur s'engage à payer et fournir: -Lampe de poche et casque de sécurité avec obligation pour les salariés de les utiliser.

23.04

COMITE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

L'Employeur s'engage à former un comité de Sécurité et Santé au Travail dans les six (6) mois qui suivent la signature de la convention. Ce Comité sera formé selon les dispositions de la loi.

*[Signature]* 28

ARTICLE 24.

TRAVAIL A DOMICILE

24.01

Aucun travail à domicile ne doit être pratiqué sur aucune chaussure si cela a pour effet de créer des mises à pied, une pénurie de travail ou d'empêcher le rappel d'un salarié ayant de l'ancienneté dans le ou les départements concernés. L'Employeur est dans l'obligation d'aviser le syndicat une (1) semaine à l'avance.

*[Signature]* *[Signature]*

ARTICLE 25.

ASSURANCE GROUPE

25.01

L'Employeur maintiendra en force le même plan d'assurance-vie qui existe présentement.

25.02

L'Employeur doit acquitter seul la prime de ladite police.

25.02

Le taux à la pièce pour chaque fonction ou opération peut être modifié par l'Employeur.

1. si erroné ou invalide ou défectueux;
2. s'il y a un changement de style ou de méthode de production ou opération;
3. s'il y a un changement technologique.

L'Employeur peut convertir la rémunération établie pour une fonction ou opération au taux horaire au taux à la pièce ou vice-versa.

26.03

L'Employeur établit un taux et en donne connaissance au salarié et à l'Association de même que les taux antérieurement en vigueur; le nouveau taux est alors mis en vigueur pour une période d'essai déterminée par les parties ne dépassant pas vingt (20) jours de production. Pendant cette période, le ou les salariés concernés sont rémunérés sur la base de leur gain horaire moyen au cours de la période trimestrielle précédente le ou les changements.

26.04

Si l'Association, le ou les salariés en cause après la période d'essai mentionnée au sous-paragraphe précédent est d'avis que le taux de pièce est inadéquat ou erroné, le cas est soumis à la procédure de règlement de grief prévue à la présente convention.

26.05

Toute décision a un effet rétroactif à la date du changement où le taux de pièce est effectué. Toutefois, la rétroactivité ne s'applique pas pour la période durant laquelle le ou les salariés sont rémunérés sur la base de leurs gains horaires moyens prévus au paragraphe 26.03 de cet article.

*Am.* <sup>(A)</sup>

ARTICLE 26. CHANGEMENTS DE SALAIRES

26.01

Si la Compagnie décide de retourner au travail à la pièce, elle doit négocier les termes et les conditions du système avec l'Association.

Si la Compagnie veut revenir au travail à la pièce, elle s'engage à chronométrer à nouveau toutes les opérations visées.

Le taux horaire pour chaque classification ne peut être réduit pendant la durée de la convention. Le salarié qui travaille à la pièce ne peut recevoir comme rémunération pour les heures travaillées, un taux inférieur au taux horaire pour sa classification (ou son taux encerclé, le cas échéant) dès qu'il l'a atteint par l'échelle de progression (Annexe "B").

26.02

Le taux à la pièce pour chaque fonction ou opération peut être modifié par l'Employeur,

1. si erroné ou invalide ou désuet;
2. s'il y a un changement de style ou de méthode de production ou opération;
3. s'il y a un changement technologique.

L'Employeur peut convertir la rémunération établie pour une fonction ou opération du taux horaire au taux à la pièce ou vice-versa.

26.03

L'Employeur établit un taux et en donne communication au salarié et à l'Association de même que les taux antérieurement en vigueur; le nouveau taux est alors mis en vigueur pour une période d'essai déterminée par les parties ne dépassant pas vingt (20) jours de production. Pendant cette période, le ou les salariés concernés sont rémunérés sur la base de leur gain horaire moyen au cours de la période trimestrielle précédente le ou les changements.

26.04

Si l'Association, le ou les salariés en cause après la période d'essai mentionnée au sous-paragraphe précédent est d'avis que le taux de pièce est inadéquat ou erroné, le cas est soumis à la procédure de règlement de grief prévue à la présente convention.

26.05

Toute décision a un effet rétroactif à la date du changement où le taux de pièce est effectué. Toutefois, la rétroactivité ne s'applique pas pour la période durant laquelle le ou les salariés sont rémunérés sur la base de leurs gains horaires moyens prévus au paragraphe 26.03 de cet article.

*Am. P.*

ARTICLE 27.

ANNEXES ET ENTENTES

Nonobstant les clauses qui précèdent

d'autres ententes pourront être prises entre l'employeur et le Syndicat. Les ententes d'intérêt générale devront recevoir l'approbation de l'assemblée générale du Syndicat

Les ententes départementales devront recevoir l'approbation des employés du département concerné et du Comité Syndical.

Les ententes particulières devront être approuvées par le ou les employés concernés et le Comité Syndical.

De telles ententes lieront le ou les employés concernés et les deux (2) parties signataires à la convention et feront parties intégrante de la convention comme si elles étaient récitées au long.

*S.M.* 27

ARTICLE 28.

DUREE ET RETROACTIVITE

EN VOI DE JOUR, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE

CETTE La présente convention a effet à compter du  
14 novembre 1982 et demeure en vigueur jusqu'au  
17 novembre 1984.

CHAUSSURES ROSITA CO. (CANADA)  
LTD.

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES  
DE LA CHAUSSURE ROSITA

*[Faint handwritten signatures and names, including "Lilly Dubois" and "Paul P. ..."]*

*[Handwritten initials "Am. RS" and other marks]*

ARTICLE 28.

DUREE ET RETROACTIVITE

EN FOI DE QUOI, les parties sus-présentes ont signé

celle-ci La présente convention a effet à compter du  
14 novembre 1982 et demeure en vigueur jusqu'au  
17 novembre 1984.

CHAUSSEURS RUSTITA CO. (CANADA)  
ETC

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES  
DE LA CHAUSSEUR RUSTITA

*[Faint handwritten signatures and names, including "Lilly Dubois" and "Paul P. Thériault" on the left, and "Jean-Pierre" and "Bernard" on the right.]*

*[Handwritten initials "A.M. RS" and a checkmark.]*

ANNEXE  
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé  
cette convention collective le 29<sup>e</sup>  
septembre 1982.

CHAUSSURES ROSITA CO. (CANADA)  
LTEE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES  
DE LA CHAUSSURE ROSITA

Lilby Dubois

Françoise Martineau

Raymond P. Stant

Marie-Rose Toupin

Richard Schlobeyn

Genevieve Gauthier

S.M. 21

A N N E X E "A"

<u>CLASSE</u>	6% <u>15/11/82</u>	5% <u>14/11/83</u>
1.-C	\$5.47	\$5.74
2.-B	5.85	6.14
A	6.31	6.63
3	6.85	7.19
4	7.23	7.59
5	8.27	8.68
6	8.70	9.14

LES AUGMENTATIONS SONT CALCULEES SUR LE TAUX DE LA CLASSE SEULEMENT.

CHAQUE SALARIÉ RECEVRA L'AUGMENTATION SUR LE TAUX DE SA CLASSE.

*[Signature]*

ANNEXE "B"

1. ECHELLE DE PROGRESSION (EMBAUCHAGE)

<u>Période de Probation</u>	<u>SALAIRE MINIMUM</u>
Balance du premier trimestre	Salaire Minimum plus \$0.10
Deuxième trimestre	Salaire Minimum plus \$0.25
Troisième trimestre	Salaire Minimum plus \$0.35
Quatrième trimestre	Salaire Minimum plus \$0.50
Cinquième trimestre	Taux de la classification

2. ECHELLE DE PROGRESSION (PROMOTION) (CLASSE 5 SEULEMENT)

Période de Probation (250 heures)	Salaire d'ancien poste
Balance du premier trimestre	Salaire d'ancien poste plus \$0.25
Deuxième trimestre	Salaire d'ancien poste plus \$0.50
Troisième trimestre	Taux de la classification.

RECEPTION/ EXP  
QUVERT  
MAINTENANCE  
QUVERT

*[Signature]* *[Initials]*

A N N E X E " C "

PREFITTAG

CLASSE "A"

Zig Zag  
Union Spec.  
Skivage  
2 Aig. Zipper  
Reparage  
Cramper

CLASSE "B"

Marker M/C  
Sizage & Examiner  
Freeman Press  
Cliker  
(Freeman)  
Splittage  
Etampage

CLASSE "C"

Ouvrage générale  
Ouvrage de table  
Covoyeur  
Press Facing  
Press Embossing

FITTAG

Ouillets (automatique)  
Braid  
Preparage  
Bar Tack  
Zig Zag (Reg)  
Zig Zag (Spec.)  
Str. Bind (3/4)  
Str. Bind (1/2)  
2- aiguilles  
Poteau - Ordin  
Poteau - couteau  
Closing Union Sp.  
Poser Fr. Cord.  
Tourner Fr. Cord.  
Folding M/C  
Adler  
Rub & Tape (Bottes)  
Boxtoe (liquid)  
Reparage

Sizage & Examiner  
Freeman Press  
Rub & Tape (souliers)  
Poser Boucles  
Etampage

Ouvrage Gén.  
Laçage  
Oeillets Man.  
Press Facing  
Marteau  
Tourner Bottes  
Poser Rivets  
Boxtoe (fabric)

RECEPTION/ EXP.  
OUVERT  
MAINTENANCE  
OUVERT

Am. 21

A N N E X E "C"

	<u>TAILLAGE</u>	<u>BOTTOM STOCK</u>	<u>MONTAGE</u>	<u>PACKING</u>
CLASSE 1	Ouvrage Général	Ouvrage Général Lavage Sizage Inspection Stapler Cimenter (Hestika - N.Y.) Couper Wedge Roughing (Wedge Platform) Roughing (Compo Machine)	Ouvrage Général Sortir Formes Empeignes Déformer Sortir semelles Placer semelles River Clous Enlever Clous	Ouvrage Général Aide-Retour Pack & Size Etamper Sock Lining Faire boite Etiqueter Flambage Laçage Spray-Crayon Lavage, Pose S/L
CLASSE 2	Tailleurs de: Fournitures Facing Talonnettes	Border Fausses M/C à piquer M/C à welting Cimenter Assembler - Press Mouler Fausse Matrix Shiver Press Full breast	Brocher Sandales Tack Fausses Mouler	Inspection Antique Etamper boite
CLASSE 3	Tailleurs de: Doublures Matériel (Empeigne)	Tailleur Fausse Sock Lining Poche Renford Semelles Roughing (Simard M/C) Scouring	Heel Seat Poser Renfort Back Shoe Cimenter (Empeignes) Flamber	Réparage Retour (Resp.) Brush-Off Echantillons
CLASSE 4	Tailleur cuir et Matériel	Key Man		
CLASSE 5	Tailleurs de: Cuir (emp)		Side Lasting Assembler Pull Over Kambourian Roughing (Empeignes) Pose & Press semelles Talonner Réparage	
CLASSE 6	Tailleur d'Echantillon		Key Man	

Am. P.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A L'ARTICLE 12.08

Dans le cas des départements d'un employé des Classes 2, A, 3, 4, ou 5, pour des raisons autres que l'absence d'un employé, le travail normalement effectué par le salarié ainsi déplacé ne sera pas effectué par un autre salarié si le salarié déplacé s'y objecte.

EN FOI DE QUOI, Nous avons signé ce 29<sup>e</sup> jour de novembre 1982 à Montréal.

CHAUSSURES ROSITA CO (CANADA)  
LTEE

*Lilly Dubois*  
*Jacques Fournier*  
*Richard Schlobeyn*

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE  
LA CHAUSSURE ROSITA.

*Joffe Martineau*  
*Yvonne Rose Fournier*  
*Marie-Josée Jolliet*

*Am.* 24

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE L'ARTICLE 26.

1. L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale (100%) est le rythme ou la vitesse effective qu'un exécutant moyen travaillant sans de stimulant d'une rémunération au rendement peut maintenir sans fatigue excessive ni physique, ni mentale. Comme point de repère à l'allure normale, on prend le rythme d'un homme de force physique moyenne marchant sans charge en ligne droite sur un sol uni à la vitesse de trois (3) milles à l'heure. Aucune étude devant servir à établir la charge standard de travail n'est prise sur un salarié ayant une allure inférieure à quatre-vingt-cinq pour cent (85%)
2. Tout standard de production contient des majorations minima de dix-sept et demi pour cent (17-1/2%)
3. Un standard de production s'atteint de la façon suivante:  
(temps actuel ou chronométré) X (jugement d'allure en pourcentage à chaque élément) = temps normal.

Temps normal plus 17-1/2% - temps standard.

Le temps standard de production veut dire le temps alloué à cent pour cent (100%)

EN FOI DE QUOI, Nous avons signé ce 29<sup>e</sup> jour de novembre 1982  
à Montreal.

CHAUSSURES ROSITA CO. (CANADA)  
LTEE

*Lilly Dubois*  
*Richard Schlorbeger*

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES  
DE LA CHAUSSURE ROSITA.

*Raye Martineau*  
*Marie Rose Fougère*  
*Denise Gauthier*

*Am. 28.*

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU SOUS-PARAGRAPHE 1  
DE L'ARTICLE 16.03

STANE ROVILLARD	12.15
SIMONE GINGRAS	1.35
JACQUELINE ETIENNE	0.93
EECIEE RICHET	1.03

Dans le département de montage, s'il y a plus d'un salarié qui exécute les mêmes opérations, le temps supplémentaire est offert selon l'ancienneté sur l'opération.

ALEXANDRE	0.01
DIANE ARBOUR	0.71
LILIANE AUDET	1.75
MAIE BEATHE BELANGER	2.02

EN FOI DE QUOI, Nous avons signé ce 39<sup>e</sup> jour de novembre 1982, à Montréal.

MA STARLO	0.55
SIMONE CRISTEAU	0.94
LAURA DELUZZO	0.97
HELVENGE DUCHARME	1.52
CLAUDETTE GAGNON	1.99

CHAUSSURES ROSITA CO. (CANADA)  
LTEE

*Lilly Dubois*  
*Richard Schlorbeger*

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE  
LA CHAUSSURE ROSITA.

*Marie Rose Lussier*  
*Marie-Josée Gauthier*

MARINETTE RACICOT	1.34
BARBARA RACINE	2.52
LUCIENNE RHEAUME	0.68
NICOLE BERTHEAUME	1.13
JULIETTE LEMIRE	0.35

*Sm.* 78

LISTE DES EMPLOYES AVEC TAUX ENCERCLES

MADELEINE ROCHETTE 0.75  
 CLAUDETTE WILLENDRE 1.40  
PRE-FITTAG 1.00

DIANE ROBILLARD \$2.17  
 SIMONE GINGRAS 1.35  
 JACQUELINE ETHIER 0.94  
 CECILE RICHER 1.03

ANDRE TURENNE 1.92  
FITTAG

GLADYS ALEXANDRE 0.01  
 DIANE ARBOUR 0.71  
 LILIANE AUDET 1.75  
 MARIE-BERTHE BELANGER 2.02  
 THERESE BOURASSA 0.79  
 ANGELINA CIARLO 0.68  
 SIMONE CROTEAU 0.94  
 LAURA DELUZIO 0.87  
 HERMANCE DUCHARME 1.62  
 CLAUDETTE GAGNON 1.99  
 ELOISE HUNEULT 0.68  
 JACQUELINE LALANCETTE 1.40  
 CLAIRE LAVOIE 0.97  
~~JEANNETTE LAVOIE 0.97~~  
 LILIANNE MORIN 2.12  
 PAULINE POTVIN 1.18  
 JACQUELINE RACICOT 1.48  
 MARIETTE RACICOT 1.34  
 BARBARA RACINE 2.52  
 LUCIENNE RHEAUME 0.68  
 NICOLE BERTHIAUME 1.13  
 JULIETTE LEMIRE 0.35

*Am. D.*

LISTE DES EMPLOYES AVEC TAUX PREFERENTIELS

MADELEINE ROCHETTE	0.73
CLAUDETTE VILLEMURE	1.40
THERESE FOURNIER	1.00

BOTTOM STOCK

MARGUERITE CHEVALIER	0.76
MADELEINE PICOTTE	1.27
ANDRE TURENNE	1.92

PACKING

YVONNE BLANCHETTE	1.42
JACQUELINE LAROUCHE	1.42
MARIE-ROSE TOUZIN	1.13

CHAUSSURES ROSITA CO (CANADA) LTEE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE ROSITA.

Lilly Dubois

Gene Mathias

Richard Schlobayen

Marie-Rose Touzin

Richard Schlobayen

Marie-Rose Touzin

*Am. S.*

LISTE DES EMPLOYES AVEC TAUX PREFERENTIELS

PRE-FITTAGE

RITA DIONNE	\$0.48
SYLVIE DIONNE	0.07
HELENE DUPUIS	0.13
J. LACERTE	0.30
D. NEVEU	0.35

FITTAGE

H. ROCHON	0.73
C. CASTONGUAY	0.13
M. JARDAN	2.13
A. MAVRADIS	1.08
J. AVDET	1.52
T. COURTEMANCHE	1.45

MONTAGE

ALEX SZUCHMAN	0.40
---------------	------

BOTTOM STOCK

F. DANIS	0.05
G. GRAVEL	1.07
PLANTE	0.14

FINITION

L. BERGERON	0.24
BLAIS	1.42
FAUCHER	0.09
GAUTHIER	1.42
GRONDIN J.	0.95
LAVIOLETTE	0.64
LORANGER J.	0.28
MORISSETTE T.	0.19
R. RAYMOND	0.54
STRAUB F.	0.54
SAVARIA L.	0.33

*Rm.* 23

DUCHARME G.

0.48

MAINTENANCE

TAUX SPECIAUX

MIVILLE DION

10.00

ROGER PETRAIN

7.20

CHAUSSURES ROSITA CO. (CANADA)  
LTEE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE  
LA CHAUSSURE ROSITA

*Lilly Dubois*

*Raymond*

*Raymond D. Duro*

*Walter Ross Fougere*

*Richard Schlosberger*

*Alain Fohlland*

*P.M. 78*