No. 298-02 | NOM Chaussures Fabert Inc.

12-0047

C.I.1740

298-02

81 DEC 21 10 57

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: LES CHAUSSURES FABER INC.,
corps politique et incorporé,
ayant son siège social en la
cité de Québec, district de
Québec,

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
EN CHAUSSURES DE QUEBEC,
corporation légalement constituée,
ayant son siège social en la
cité de Québec, district de Québec,
et affiliée à la Fédération
Nationale de l'Industrie du
Vêtement Inc. et à la C.S.D.,

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT"

12-004

Microfilmé

ARTICLE 1 OBJET

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

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

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

2.02 Les expressions "contremaître, contremaîtresse, assistant-contremaître et assistante-contremaîtresse" telles qu'utilisées au certificat d'accréditation, désignent et comprennent tout salarié dont la fonction principale est de représenter l'Employeur dans ses relations avec ses salariés dans un département quelconque de l'usine et qui n'exécute régulièrement aucune opération relative à la fabrication de la chaussure. Ces salariés peuvent cependant effectuer des travaux de fabrication pour des fins d'entraînement.

ARTICLE 3 DEFINITIONS

3.01 Dans la convention, les expressions et termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

3.02 Convention: La présente convention collective.

3.03 Salarié: Un employé compris dans l'unité de négociation visé par le certificat d'accréditation décrit au paragraphe 2.01.

3.04 Apprenti: Un salarié qui n'a pas complété sa période d'apprentissage, telle que définie à l'annexe "A".

3.05 Compagnon: Un salarié qui a complété sa période d'apprentissage telle que définie à l'annexe "A".

3.06 Jours ouvrables: Les jours compris dans la semaine régulière de travail telle que définie à l'article 16 (semaine régulière de travail).

3.07 a) Salaire à la pièce

Tout mode de rémunération établi suivant la quantité de production.

b) Tout salarié rémunéré sur la base horaire, travaillant avec des salariés rémunérés à la pièce, dont le rythme de travail est conditionné et accéléré par celui des salariés rémunérés à la pièce, est considéré comme salarié à la pièce même s'il est payé sur la base horaire.

3.08 Durée de travail: Le temps de travail pour lequel le salarié doit être rémunéré pour les heures ou fractions d'heures où il travaille, les périodes de repos et les heures où il est à la disposition de l'Employeur à l'usine, mais ne comprend pas le temps alloué pour la période de repas.

ARTICLE 4 RESERVE DES DROITS DE L'EMPLOYEUR ET SON ADMINISTRATION

4.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur:

a) D'une manière générale, de diriger et d'administrer son entreprise industrielle et sans restreindre ou limiter l'interprétation générale de ce droit, de déterminer les produits à être manufacturés, les méthodes et les cédules de production, la nature et l'emplacement des machines et des outils à être utilisés, les procédés de production, les modèles de ses produits, le contrôle des matériaux et des différentes parties de matériel à être employés dans ses produits.

b) De maintenir l'ordre et la discipline des salariés au travail.

c) D'embaucher, diriger le personnel, classifier, transférer, promouvoir des salariés.

d) Congédier, suspendre ou discipliner ses salariés pour juste cause; le salarié qui se croit lésé, peut se prévaloir de la procédure de règlement de griefs prévue à la présente convention.

e) D'établir des règlements pour la bonne marche de l'entreprise. Lorsque l'Employeur modifie les règlements existants ou en établit de nouveaux, il convient d'en informer le Syndicat et de lui transmettre une copie de ceux-ci. Le Syndicat en prendra connaissance et soumettra ses représentations à l'Employeur, s'il y a lieu, soit par écrit ou par une rencontre avec celui-ci.

4.02 Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention.

4.03 L'Employeur convient, dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la convention, de faire connaître au Syndicat le nom des contremaîtres et cadres.

ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE

5.01 Tout salarié doit adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat, comme condition de maintien de son emploi, pour la durée de la convention.

5.02 L'Employeur se réserve le droit d'embaucher tout salarié de son choix. Cependant, tout salarié embauché doit, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat dans les vingt (20) jours de son embauchage.

5.03 Dans les dix (10) jours après la réception par l'Employeur d'un avis du Syndicat, par lettre recommandée, à l'effet qu'un salarié a cessé d'être membre en règle du Syndicat ou qu'un salarié embauché après la signature de la présente convention refuse d'en devenir membre, l'Employeur doit congédier le salarié concerné, à moins que ce dernier n'ait remédié à son défaut dans le même délai.

ARTICLE 6 RETENUE SYNDICALE

6.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à ce que l'Employeur déduise à compter de sa paie de la première semaine complète de travail, le montant de la cotisation régulière ou de tout prélèvement spécial adopté suivant la constitution et les règlements du Syndicat, tel que l'établit une résolution du Syndicat, dont une copie conforme doit être remise à l'Employeur.

6.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur remet au Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent.

6.03 L'Employeur doit transmettre au Syndicat, au moins une fois par mois, avec la remise des cotisations syndicales perçues, un rapport indiquant:

a) le salaire gagné et le nombre d'heures travaillées par chaque salarié au cours du mois précédent en identifiant les apprentis;

b) les noms, adresses et opérations de tout salarié congédié ou mis à pied et tous les nouveaux salariés embauchés.

ARTICLE 7 REPRESENTANT EXTERIEUR DU SYNDICAT

7.01 L'Employeur reçoit à ses bureaux le représentant extérieur du Syndicat sur rendez-vous, ou sur demande d'un délégué de département et/ou des officiers du Syndicat.

7.02 Pour enquêter sur toute matière relative à l'interprétation ou l'application de la convention, le représentant extérieur du Syndicat a le droit de visiter l'entreprise durant les heures de travail, après avis à l'Employeur.

ARTICLE 8 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

8.01 Si une mésentente telle que définie à 8.02 survient entre l'Employeur, le Syndicat et un ou des salariés, quant au sens et à la portée des dispositions de la présente convention, il ne devra pas y avoir de suspension de travail à raison de cette mésentente, mais les parties aux présentes s'efforceront de la régler, sans délai, conformément à la procédure de règlement prévue au présent article.

8.02 Pour les fins de cette convention, un grief ou une mésentente est défini(e) comme tout différend entre les parties, soit entre un ou des salariés de l'Employeur et/ou entre le Syndicat et l'Employeur, se rapportant à l'interprétation, à l'application ou une violation alléguée de la présente convention, ou à des conditions de travail se rapportant directement à la production, subordonnément aux dispositions de l'article 4 "Réserve des droits de l'Employeur et de son administration".

8.03 Le Syndicat désigne pour les représenter auprès des représentants de l'Employeur, en cas de grief ou de mésentente, des délégués syndicaux pour chacun des départements de la manufacture, et un substitut pour remplacer tout délégué absent. Chaque délégué syndical a juridiction dans le département pour lequel il est nommé.

8.04 Si un grief survient impliquant tous les salariés assujettis à la convention ou, tous les salariés d'un département ou, tous les salariés affectés à une même opération, il est considéré collectif. Un tel grief est soumis directement au gérant de la manufacture ou à son représentant dans les dix (10) jours ouvrables suivant les faits qui lui ont donné lieu.

8.05 Le Syndicat a le droit de soumettre par ses représentants autorisés et conformément à la procédure de griefs prévue à cette convention, tout grief concernant l'application de la présente convention, à l'exception de tout grief relatif à des mesures disciplinaires.

8.06 a) Un salarié qui se croit lésé dans ses droits peut, accompagné de son délégué de département, soumettre verbalement son grief à son contremaître afin d'en arriver à un règlement.

b) A défaut du règlement d'un grief avec son contremaître, un salarié accompagné de son délégué peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant les faits qui ont donné naissance au grief, ou dans les cinq (5) jours ouvrables, s'il s'agit d'un congédiement, d'une suspension ou d'une mise à pied, soumettre le grief par écrit au gérant de la manufacture ou à son représentant.

En cas d'absence d'un salarié, le délégué de département, accompagné d'un officier du Syndicat, peut soumettre le grief à la place du salarié.

Le gérant de la manufacture ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

c) Si le grief n'est pas réglé dans le délai mentionné au paragraphe précédent ou, si la décision du gérant de la manufacture ou de son représentant n'est pas rendue dans ce délai, le représentant extérieur du Syndicat peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration de ce délai, accompagné du délégué du département concerné, soumettre le grief à l'Employeur.

(8.06 c) A défaut d'un règlement du grief aux étapes précédentes, le Syndicat peut, dans les soixante (60) jours suivant l'expiration du délai mentionné au paragraphe 8.06 c) soumettre le grief à un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente, dans un délai de quinze (15) jours, à un arbitre désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

En demandant l'arbitrage, le Syndicat peut soumettre une rédaction finale du grief en autant qu'elle n'en change pas le sens premier tel que soumis.

d) Au cours de la procédure de grief, un représentant extérieur du Syndicat, après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, lequel ne peut retarder indûment le rendez-vous, peut rencontrer, à l'usine, le salarié ou le délégué concerné par le grief ou les deux à la fois pour enquêter sur le grief.

Lorsque de telles rencontres se tiennent durant les heures de travail, le salarié et le délégué sont compensés à leur taux de salaire moyen pour les heures de travail perdues pendant de telles rencontres. Il est entendu que de telles rencontres se font de façon à nuire le moins possible à la bonne marche des opérations.

8.07 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les trente (30) jours suivant l'audition du grief, mais une telle sentence n'est pas invalide pour le seul motif qu'elle est rendue postérieurement à l'expiration de ce délai.

La décision de l'arbitre est définitive et lie les parties et elle doit être exécutée dans un délai de quatorze (14) jours, à moins que l'arbitre ne fixe un autre délai.

(8.07) L'arbitre ne peut amender ni supprimer l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, y ajouter ou y suppléer.

Chacune des parties paie son représentant et la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre suivant les normes déterminées conformément aux dispositions du Code du Travail.

8.08 Cependant, tout grief qui n'est pas poursuivi dans les délais prévus au présent article est réputé abandonné. Par ailleurs, si l'Employeur omet de répondre à un grief dans les délais prévus ou extensionnés, le grief est réputé refusé et le plaignant doit, dans les délais prévus, le porter à l'étape suivante.

8.09 D'un commun accord constaté par écrit, les parties peuvent extensionner les délais prévus au présent article.

ARTICLE 9 MESURE DISCIPLINAIRE

9.01 Durant la période de probation (article 12.02), les nouveaux salariés sont considérés à l'essai et ils sont soumis aux dispositions de la présente convention. La mise à pied et le congédiement d'un salarié à l'essai ne peut faire l'objet d'un grief par le salarié et le Syndicat.

9.02 Sujet aux dispositions prévues au paragraphe 9.01, tout salarié qui se croit lésé par l'imposition d'une sanction disciplinaire, y compris la suspension ou le congédiement, est considérée comme un grief. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

9.03 Au cas de mesures disciplinaires qui entraînent un congédiement ou une suspension, ces griefs peuvent être réglés en vertu de la procédure de règlement de griefs, y compris l'arbitrage, en:

a) confirmant la décision de l'Employeur;

b) annulant la décision de l'Employeur et réinstallant le salarié avec pleine compensation pour le temps perdu, moins tout montant d'argent qui peut être convenu entre les parties ou adjugé par un arbitre;

c) réduisant la mesure disciplinaire imposée, avec compensation s'il y a lieu.

Dans les cas prévus au présent paragraphe 9.03, l'arbitre et les parties devront tenir compte du salaire que le salarié a gagné durant la période.

Dans les cas de pleine compensation, cette compensation sera calculée en tenant compte du salaire réel du salarié et du nombre d'heures régulières qu'il aurait effectivement travaillées s'il n'avait pas été suspendu ou congédié.

9.04 L'Employeur et le Syndicat conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur en tenant compte de la gravité, de la fréquence de l'offense reprochée et du dossier accumulé du salarié, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à l'offense commise et au dossier accumulé.

Lorsque l'Employeur signifie un avis disciplinaire au salarié, cet avis devra avoir été signé par un représentant de l'Employeur, et copie de cet avis est remise au salarié et au Syndicat. Le fait pour le salarié de signer cet avis ne veut pas dire qu'il confirme sa culpabilité, mais il le fait uniquement pour reconnaître qu'il a reçu un tel avis.

9.05 Les parties conviennent que les dispositions ci-haut mentionnées ne s'appliquent pas aux nouveaux salariés en probation, tel que défini à 9.01 du présent article.

9.06 Si l'Employeur désire imposer une sanction disciplinaire à un salarié en raison de la répétition d'une offense, il ne peut tenir compte d'une première offense qui précède de plus de douze (12) mois la seconde offense, subordonnément aux dispositions du paragraphe 9.04.

9.07 Relativement au cas de discipline concernant la mauvaise qualité de travail, l'Employeur convient de rencontrer le Syndicat avant d'imposer une suspension ou un congédiement.

ARTICLE 10 GREVE ET LOCK-OUT

10.01 La grève et le ralentissement de travail sont prohibés pendant la durée de la présente convention.

Le Syndicat s'engage à ne déclarer et à ne sanctionner aucune grève, arrêt de travail, aucun ralentissement de travail.

D'autre part, le lock-out est prohibé pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 11 AFFICHAGE

11.01 Le Syndicat peut afficher sur le tableau d'affichage, tout avis et/ou communication destiné à ses membres, à la condition que ces avis et/ou communications ne contiennent rien de diffamatoire ou préjudiciable à l'Employeur, et soient signés par le président du Syndicat ou le chargé d'affaires.

ARTICLE 12 ANCIENNETE

12.01 Définition

L'ancienneté s'établit à compter de la date d'embauchage d'un salarié ou de la date de réembauchage d'un ancien salarié qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage, sujet aux dispositions du paragraphe 12.04.

12.02 L'ancienneté s'acquiert après une période de quarante-cinq (45) jours ouvrables au service de l'Employeur. Après cette période de probation, l'ancienneté d'un salarié rétroagit à la date d'embauchage et de réembauchage à compter de laquelle il a acquis son ancienneté.

Sur demande de l'Employeur, la période de probation peut être extensionnée dans certains cas de quinze (15) jours ouvrables, après entente écrite entre l'Employeur et le délégué de département.

12.03 Perte de l'ancienneté:

Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans l'un des cas suivants:

a) s'il quitte volontairement son emploi;

b) s'il est congédié pour juste cause;

c) s'il est absent de son travail trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, sauf s'il demande et obtient l'autorisation écrite de l'Employeur. Lorsqu'il accorde une telle autorisation, l'Employeur doit en transmettre une copie au Syndicat;

d) s'il est mis à pied pour pénurie d'ouvrage et fait défaut de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables d'un avis de rappel au travail, suivant la mise à la poste, par lettre enregistrée, à la dernière adresse connue (par l'Employeur), à moins que le salarié ne fournisse une explication de son retard;

(12.03) e) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant trente (30) mois.

12.04 Un salarié mis à pied pour manque de travail perd son ancienneté après douze (12) mois.

12.05 Liste d'ancienneté:

a) L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste indiquant l'ancienneté de ses salariés.

Au cours du mois de mai de chaque année, l'Employeur doit afficher la liste d'ancienneté, et toute correction qu'un salarié ou le Syndicat pourrait vouloir y apporter doit être demandée dans un délai de trente (30) jours de cet affichage ou, dans le cas d'un salarié absent de la manufacture au moment de l'affichage, dans les trente (30) jours de son retour au travail.

Une fois la liste corrigée, elle est considérée conforme.

Des retraits et des additions pourront être effectués selon les dispositions de la présente convention.

b) L'Employeur remet une fois par année au Syndicat une liste spéciale de tous les salariés syndiqués, et celle-ci doit comprendre:

1. Nom du salarié;
2. Sa dernière adresse connue par l'Employeur;
3. Sa date de naissance;
4. Sa date d'entrée à l'usine;
5. Son numéro d'assurance sociale.

Il appartient au salarié d'aviser l'Employeur de tout changement d'adresse.

12.06 Un salarié nommé à une fonction exclue de l'unité de négociation, conserve le privilège de revenir à l'intérieur de l'unité avec toute son ancienneté pour une période d'un (1) an à compter de tel déplacement. Au terme de cette période d'un (1) an, si tel salarié ne s'est pas prévalu de son droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation, il perd son ancienneté.

ARTICLE 13 PROMOTION - TRANSFERT - MISE A PIED - REEMBAUCHAGE ET RAPPEL AU TRAVAIL

13.01 Principe général

a) Pour les fins de l'application du présent article, les départements reconnus sont les suivants:

- le taillage
- la couture (assemblage)
- la semelle
- le montage-fonçage
- la finition
- l'expédition
- le patronage

L'ancienneté s'applique sur la base départementale, ou lorsque spécifiquement prévu au présent article sur la base d'usine.

b) Dans le cas de promotion, mise à pied temporaire ou permanente, rappel au travail, l'Employeur doit accorder la préférence au salarié ayant le plus d'ancienneté dans son département, en autant qu'il puisse remplir les exigences standards de la tâche, sujet aux règles prévues au présent article.

13.02 Occupation vacante - Occupation nouvelle
Promotion - Transfert

1. Lorsque l'Employeur désire combler une occupation nouvelle ou une occupation vacante de façon permanente pouvant constituer une promotion ou un transfert, un avis doit être affiché pendant trois (3) jours ouvrables sur le tableau d'affichage prévu à cet effet, et le ou les salariés qui désirent obtenir une telle occupation ou telle promotion ou tel transfert doivent postuler par écrit au cours de la période d'affichage, en apposant leur signature sur l'avis d'affichage.

(13.02) 2. Après la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants doit être remise au Syndicat. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur n'est pas tenu d'afficher les fonctions des classes -5- et -C- pour lesquelles il peut procéder par voie d'embauche.

3. Dans la sélection du candidat, priorité est accordée au salarié du département concerné. Si l'occupation ne peut être remplie par un salarié du département concerné, l'Employeur accorde ensuite la préférence, dans le cas de promotion ou de transfert, suivant leur ancienneté aux salariés des autres départements qui peuvent remplir les exigences standards de la tâche et qui ont inscrit leurs noms sur l'avis d'affichage.

4. L'Employeur fait connaître le nom du salarié choisi dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, et copie est remise au Syndicat.

5. Tout salarié promu ou transféré suivant le présent article, qui se révèle incapable de remplir les exigences standards de l'opération, est réintégré dans son opération après une période d'essai de deux cent cinquante (250) heures, sujet au paragraphe suivant. Toutefois, cette période d'essai peut être prolongée du consentement des parties ou réduite pour juste cause.

6. Le salarié qui est promu d'une classe à une autre dont le taux de salaire est plus élevé, reçoit comme paie, l'échelon de salaire dans l'échelle de progression qui suit immédiatement celui auquel il était payé, et par la suite il continue sa progression dans l'échelle jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de la nouvelle classe.

7. Aux fins de l'article 13, une occupation n'est pas considérée comme vacante lorsqu'un salarié s'absente pour cause de maladie, accident ou congé autorisé, ou s'il est mis à pied temporairement.

(13.02)

8. Un salarié qui refuse une promotion ou un transfert suite à un affichage, ne perd pas son droit de réclamer ultérieurement telle occupation, si cela se produit.

9. Fonction homme-clé ou chef d'équipe

L'Employeur s'engage à procéder par affichage, dans le but de savoir quel candidat est intéressé à obtenir le poste affiché. Tous les salariés qui auront postulé devront avoir l'ancienneté, devront également répondre aux critères énumérés dans un test préparé en conséquence de la fonction et en dernier lieu devront répondre aux qualificatifs de la tâche. Le choix définitif appartient à l'Employeur et ne peut faire l'objet d'un grief.

10. Transfert d'une département à un autre

a) Un salarié qui transfère suite à un affichage dans un autre département conservera son ancienneté acquise antérieurement dans son ancien département, tant qu'il n'aura pas complété un (1) an dans son nouveau département.

b) Dès qu'il aura acquis un (1) an d'ancienneté dans son nouveau département, le salarié concerné se verra alors reconnaître un (1) an d'ancienneté dans son nouveau département, mais il perdra l'ancienneté dans son ancien département pour fin de mouvement de main-d'oeuvre.

c) Si le salarié est mis à pied à l'intérieur de son nouveau département au cours de cette année, il pourra retourner à son ancien département avec tous ses droits.

d) Cependant, après un (1) an, même si le salarié perd ses droits d'ancienneté pour fin de mouvement de main-d'oeuvre dans son ancien département, il conservera cette ancienneté acquise aux fins des bénéfices marginaux prévus à la convention.

(13.02) e) Dans le cas où l'Employeur décide de déplacer une opération d'un département à un autre et de déplacer en même temps le salarié qui effectuait cette opération, le salarié concerné est considéré comme faisant toujours partie de son département d'origine, et ce tant qu'il occupe cette fonction. Lorsque le salarié concerné laisse cette opération, elle est alors intégrée dans le nouveau département.

Dans un tel cas de transfert d'opération, si un salarié refuse d'être déplacé avec l'opération, il a le droit d'appliquer son ancienneté à l'intérieur de son département, et l'opération est alors intégrée dans le nouveau département.

13.03 <u>Mise à pied pour pénurie de travail - Rappel au travail</u>

1. Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des mises à pied dans un département, l'Employeur met à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté, en autant que ceux qui demeurent au travail puissent accomplir normalement le travail.

Ensuite l'Employeur effectue les déplacements à l'intérieur du département en tenant compte de l'ancienneté, de la capacité de remplir les exigences normales de la tâche, et ce, de façon à affecter le moins possible la bonne marche des opérations.

2. Dans le cas de mise à pied permanente ou excédant trente (30) jours, un salarié peut réclamer toute occupation vacante dans un autre département, suivant son ancienneté pour l'Employeur. Un tel salarié doit postuler une telle occupation au moment de sa mise à pied ou, suivant le cas, indiquer qu'il entend postuler toute occupation qui deviendra vacante par la suite.

3. Le délégué est informé de toute mise à pied, d'une demi-journée (1/2) ou plus et de tout rappel au travail.

(13.03) 4. Dans le cas de mise à pied par suite de pénurie de travail et dans le cas de retour à son ancienne occupation d'un salarié ayant remplacé un salarié absent, selon les stipulations du présent article, s'il arrive que certains salariés doivent rétrograder d'une ou de plusieurs classes, ils n'ont droit dans ce cas qu'au salaire afférent à la classification d'ouvrage qui leur est assigné.

5. Rappel au travail

Le rappel au travail des salariés se fera par téléphone en présence du délégué du Syndicat. Parmi les salariés mis à pied, l'Employeur rappelle au niveau du département le salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés mis à pied et capables de remplir les exigences standards de la tâche.

13.04 Ancienneté préférentielle

Nonobstant les dispositions mentionnées au paragraphe précédent, tout délégué de département a la préférence sur l'une quelconque des opérations de son département, sur tous les salariés de son département, dans le cas de mise à pied pour pénurie de travail, pourvu qu'il puisse remplir les exigences standards du travail disponible. Ce paragraphe est applicable si le délégué a quinze (15) ans et plus d'ancienneté.

13.05 Si la production ne permet pas à un ou des salariés d'un département de travailler la journée normale de travail, l'Employeur doit accorder la préférence de travail au ou aux salarié(s) ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il ou qu'ils puisse(nt) remplir les exigences standards du travail disponible.

Toute décision dans l'application du présent paragraphe sera prise après discussion entre le Contremaître et le délégué de département en cause, pour assurer qu'il n'y ait pas d'entrave à la production dans le département en cause et que les mises à pied, s'il y a lieu, soient faites en conformité avec les termes de la présente convention.

13.06 Affectation temporaire

a) Subordonnément aux dispositions contenues au présent article 13, tout salarié qui a du travail disponible sur son opération régulière et qui est transféré temporairement par l'Employeur sur une autre opération, a droit, comme minimum, au taux de son opération ou, s'il est rémunéré à la pièce à son taux de salaire réel.

Toutefois, si le transfert est effectué sur une opération supérieure, prévoyant un taux de salaire plus élevé que celui de son opération régulière, un salarié a droit au taux de salaire prévu pour telle opération.

b) Si un salarié qui effectue un travail régulier à l'heure est affecté temporairement par l'Employeur à une opération à la pièce qu'il a déjà faite et de même classe, le salarié ainsi affecté sera rémunéré pour la première semaine de travail à cette opération à son taux horaire de salaire, s'il n'a pas effectué cette opération depuis plus de trois (3) mois. Après une semaine, il est rémunéré au taux de l'opération à laquelle il a été transféré.

Un salarié ne peut se prévaloir de cette disposition plus de deux (2) fois par année.

Dans le cas du département du taillage, au lieu d'une (1) semaine, le salarié maintient son salaire durant deux (2) semaines dans l'application du présent paragraphe.

c) Si un salarié qui effectue un travail régulier à la pièce est affecté temporairement par l'Employeur à une autre opération à la pièce qu'il a déjà faite et de la même classe, le salarié ainsi affecté sera rémunéré pour la première semaine de travail à cette opération à son taux horaire réel de salaire des quatre (4) dernières semaines de travail précédant ce transfert s'il n'a pas effectué cette opération depuis plus de trois (3) mois. Après une (1) semaine, il est rémunéré au taux de l'opération à laquelle il a été transféré.

(13.06 c) Un salarié ne peut se prévaloir de cette disposition plus de deux (2) fois par année de calendrier. Dans le cas du département de taillage, au lieu d'une (1) semaine le salarié maintient son salaire durant deux (2) semaines dans l'application du présent paragraphe.

ARTICLE 14 ABSENCES AUTORISEES

14.01 L'Employeur accorde un congé sans solde aux salariés désignés par le Syndicat pour le représenter aux congrès ou assemblées, cours ou sessions d'études du Syndicat ou des organismes dont il fait partie ou auxquels il est affilié.

14.02 a) Ce congé ne peut être accordé à plus de quatre (4) salariés à la fois, dont au plus deux (2) salariés du même département, lesquels salariés ne doivent pas être de la même opération, à moins d'entente contraire entre les parties.

b) Pour les rencontres officielles de la Fédération et de la CSD, l'Employeur convient que le Syndicat peut désigner deux (2) salariés de la même opération. L'Employeur accordera de tels permis d'absence pour deux (2) salariés de la même opération jusqu'à concurrence de huit (8) jours par année de calendrier.

14.03 Le permis d'absence doit être demandé au supérieur immédiat, au moins trois (3) jours ouvrables avant le début du congé, sauf si l'avis de convocation est de moins de trois (3) jours, en mentionnant le nom des délégués et la raison du congé demandé.

14.04 Tout salarié désigné comme permanent syndical à plein temps a droit à un permis d'absence pour une période n'excédant pas douze (12) mois (durant laquelle il continue d'accumuler son ancienneté). Tel permis d'absence peut être extensionné du consentement des parties.

14.05 Un salarié a droit aux congés sans solde suivants, pourvu qu'il ait donné un avis préalable d'un (1) mois à son contremaître:

- deux (2) semaines à l'occasion de son mariage, à compter du jour du mariage et en plus, le jour précédant son mariage. Si un salarié se marie durant sa période de vacances annuelles, le congé de deux (2) semaines peut être pris consécutivement à la fin de ses vacances.

- Un (1) jour à l'occasion du mariage de son enfant, de son frère, de sa soeur, de son père ou de sa mère.

14.06 Un congé autorisé, sans paie, peut être accordé à un salarié pour des motifs d'ordre personnel ou familial. L'Employeur peut exiger que ce congé soit demandé par écrit, sur les formules qu'il fournit à cet effet.

ARTICLE 15 SALAIRES

15.01 Les salaires horaires et les taux minima à la pièce sont ceux prévus à l'Annexe "A".

15.02 Sujet à 35.02, tout salarié assujetti à cette convention, au service de l'Employeur à la date de la signature de la convention a droit, selon sa classification et sur son salaire effectivement payé au 31 octobre 1981, aux augmentations de salaire ci-après mentionnées:

a) Rétroactivité: tout salarié au service de l'Employeur à la signature de la convention a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalant à quatorze (14) cents multiplié par le nombre d'heures qu'il a travaillées durant la période comprise entre le ler novembre 1981 et la date de signature, plus 8% du salaire gagné pendant cette période.

Cette rétroactivité est payable au plus tard dans les deux (2) semaines de la signature de la convention.

b) Les augmentations accordées par la présente convention sont les suivantes:

1. A compter de la signature: 8% appliqués sur le salaire horaire à l'expiration de l'ancienne convention majorés de quatorze (14) cents, (Annexe "A").

   ler novembre 1982: 8% (huit pour cent) (Annexe "A")

2. Le salaire minimum garanti à la pièce est égal au salaire horaire de base majoré de 8% (Annexe "A").

c) Les augmentations de salaires incluent et comprennent toute augmentation des taux minimum de l'Ordonnance No 4 qui pourrait survenir pendant la durée de la présente convention.

15.03 Si l'incide des Prix à la Consommation, tel que publié par Statistiques Canada (1971-100) augmente de plus de sept pour cent (7%) entre le 1er novembre 1982 et le 30 octobre 1983 (indice des prix connus à ces dates), l'Employeur convient de payer aux salariés réguliers trois cents de demi ($0.035) pour chaque un pour cent (1%) supplémentaire d'augmentation de l'indice des prix à la consommation et pour toute fraction de un pour cent (1%), le prorata est payé pour chaque heure travaillée entre le moment où l'indice des prix à la consommation a excédé 7% et le 30 octobre 1983 (maximum quatorze (14) cents).
Cette somme est payable en novembre 1983, sous forme d'un montant forfaitaire aux salariés au service de l'Employeur le 1er novembre 1983 et ne doit pas excéder quatorze cents ($0.14) l'heure.

Ces montants sont ajoutés par la suite au taux horaire de base de la convention.

15.04 Les salariés reçoivent au moins leur taux horaire minimum au terme de chaque semaine de travail pour les heures effectivement travaillées.

Aucune retenue ne peut être effectuée sur la paie d'un salarié sauf par disposition légale ou du consentement d'un salarié.

15.05 Le salaire réel d'un salarié est établi sur la base de la moyenne horaire de salaire gagné au cours des quatre (4) dernières semaines de travail effectivement travaillées par ce salarié, en excluant le travail supplémentaire et/ou tout autre montant versé pour une période autre que les quatre (4) semaines ci-haut mentionnées.

15.06 Les augmentations de salaires prévues à la présente convention sont ajoutées en pourcentage aux taux pièce, soit 8% à compter de la signature et 8% à compter du 1er novembre 1982.

15.07 Les modifications des taux à la pièce (coupons) telles que prévues au paragraphe 15.07, seront communiquées au Syndicat et aux membres du Comité de Négociation, avant leur mise en vigueur, pour leur permettre de formuler des représentations s'il y a lieu.

15.08 Tout taux de pièce (coupon) pourra être contesté quant à l'exactitude des calculs de l'incorporation des augmentations apportées, durant les trente (30) jours ouvrables suivant sa mise en vigueur par un ou des salariés concerné(s) ou par le Syndicat. Après cette période de trente (30) jours ouvrables, le taux de pièce (coupon) sera considéré définitivement en vigueur.

15.09 Si un salarié est embauché et qu'il vient du secteur de la chaussure, l'Employeur convient de reconnaître l'expérience acquise du salarié dans l'Industrie de la Chaussure, pour fins d'intégration dans l'échelle des salaires, en autant que ledit salarié exerce effectivement chez l'Employeur la fonction pour laquelle il a acquis de l'expérience.

ARTICLE 16 SEMAINE REGULIERE DE TRAVAIL

16.01 La semaine normale des salariés est de quarante (40) heures exécutées entre 7:30 a.m. et 16:30 p.m. ou 8:00 heures et 17:00 heures du lundi au vendredi inclusivement.

16.02 Tout salarié a droit à une (1) heure pour son repas du midi, entre douze heures (12:00) p.m. et une heure (1:00) p.m.

Aucun travail ne peut être effectué pendant cette période.

ARTICLE 17 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

17.01 Tout travail effectué en dehors de l'horaire quotidien tel que défini au paragraphe 16.01 est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

17.02 Tout salarié est libre d'accepter ou de refuser d'accomplir du travail supplémentaire, toutefois, aucun travail n'est effectué le samedi durant les mois de juin, juillet et août.

17.03 Considérant les dispositions contenues à l'article 17.02 à l'effet que le travail supplémentaire est libre pour tout salarié, le Syndicat s'engage à ce sujet à coopérer avec l'Employeur dans le cas de difficultés relatives à la main-d'oeuvre.

ARTICLE 18 CONGES PAYES

18.01 Les salariés ont droit aux jours chômés et payés suivants: il n'y a aucun travail durant ces jours de congés chômés et payés ainsi que le dimanche:

De plus, il n'y aura aucun travail régulier de production du 21 décembre 1981 au 3 janvier 1982, du 18 décembre 1982 au 2 janvier 1983, du 24 décembre 1983 au 7 janvier 1984, sauf pour les salariés qui y consentent à la demande de l'Employeur pour les jours non fériés et payés durant cette période.

1981

24 décembre
25 décembre
26 décembre
30 décembre
31 décembre

1982

1er janvier
2 janvier
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste (Fête Nationale)
La Confédération
La Fête du Travail
23 décembre
24 décembre
27 décembre
28 décembre
31 décembre

1983

1er janvier (reporté le 30 décembre 1982)
2 janvier (reporté le 29 décembre 1982)
La Fête de la Reine
St-Jean Baptiste (Fête Nationale)
La Confédération
La Fête du Travail
26 décembre
27 décembre
28 décembre
29 décembre
30 décembre

(18.01) 1984

2 janvier
3 janvier

18.02 Tout travail effectué le dimanche dans des circonstances tout à fait spéciales, est rémunéré au taux de salaire double, soit le salaire effectivement payé, majoré de cent pour cent (100%).

Tout travail exécuté durant un jour de fête chômé et payé est rémunéré au taux de salaire réel, majoré de cent pour cent (100%) en plus de l'indemnité payable pour le congé s'il y a droit.

18.03 a) Pour avoir droit aux jours chômés et payés, tout salarié doit avoir de l'ancienneté et être au travail les jours cédulés de travail précédant et suivant tels congés chômés et payés.

b) Un salarié absent de l'usine la veille ou le lendemain d'un jour chômé et payé a droit à ce congé payé, s'il est absent en raison d'une suspension pour manque de travail ou mesure disciplinaire, pour cause de maladie, accident, absence autorisée par la convention, pour une période inférieure à soixante (60) jours ouvrables.

Dans les cas prévus au présent paragraphe, la rémunération prévue pour le congé n'est payable à un salarié qu'à l'occasion de la première paie suivant son retour à l'usine.

c) Sujet aux dispositions qui précèdent, les salariés absents sans raison valable le jour cédulé précédant ou suivant la période des congés de fête perdent dans chaque cas, un (1) jour de congé payé.

18.04 Lorsqu'un congé payé est cédulé durant la période de vacances d'un salarié, il a droit à un jour additionnel de vacances et ce congé est rémunéré en plus de la paie de vacances, sujet aux dispositions du présent article.

18.05 Pour établir l'indemnité à être payée pour des congés payés et chômés, on devra accorder cinq pour cent (5%) du salaire payé durant les quatre (4) dernières semaines de travail au cours desquelles le salarié a effectivement travaillé cinq (5) jours, pour un total d'au moins trente-cinq (35) heures, en ajoutant les augmentations de salaire prévues à la convention qui surviennent entre les semaines qui servent de référence et la date du congé férié, aux semaines de référence qui sont antérieures à la date de l'augmentation.

Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de retourner à plus de six (6) mois précédant la fête concernée et si au cours de cette période le salarié n'a pas travaillé quatre (4) semaines d'au moins trente-cinq (35) heures, l'Employeur prend alors comme base de calcul les quatre (4) semaines au cours desquelles le salarié a travaillé le plus d'heures durant cette période de six (6) mois.

18.06 Les congés de Noel et du Jour de l'An, sont payés en même temps que la paie régulière précédant le congé de Noel aux salariés qui y ont droit. Cependant, si un salarié en vertu de 18.03 c) perd par la suite son droit à une partie des congés, l'Employeur pourra compenser sur le salaire ou autres montants qui peuvent être dus au salarié le montant versé en trop.

ARTICLE 19 CONGES DE MATERNITE

19.01 Une salariée enceinte a droit à un congé sans paie à l'occasion d'une grossesse, aux conditions ci-après mentionnées, pourvu qu'elle produise un certificat médical attestant sa grossesse et la date approximative de l'accouchement, si requis par l'Employeur.

19.02 La salariée enceinte peut laisser son travail en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant.

19.03 La salariée doit revenir au travail entre le trentième (30ième) jour ouvrable et le soixantième (60ième) jour ouvrable suivant l'accouchement. Toutefois, elle doit produire un certificat médical de son médecin, attestant qu'elle est apte pour son travail régulier. En cas d'impossibilité de reprendre le travail tel que prévu au présent article, elle doit présenter un certificat de son médecin traitant.

Dans le cas de prolongation du congé de maternité pour raison de santé, sur avis du médecin traitant, au-delà de soixante (60) jours ouvrables après l'accouchement, la salariée est alors considérée absente pour raison de maladie, aux fins de l'ancienneté.

19.04 Durant ce congé autorisé, la salariée maintient et accumule son ancienneté. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus ou prolongés sur avis du médecin, la salariée perd son droit d'ancienneté et son emploi.

ARTICLE 20 PAIE

20.01 Le salaire des salariés est versé par virement bancaire le jeudi madin et les renseignements suivants sont communiqués à chaque salarié:

- les noms et prénoms du salarié,
- la période de paie,
- le nombre d'heures travaillées,
- le salaire brut,
- les déductions,
- le salaire net.

20.02 Au cours de la première semaine d'emploi, un nouveau salarié doit recevoir un certificat signé par un représentant de l'Employeur indiquant son opération, son taux, sa classe et s'il est payé à l'heure ou à la pièce.

20.03 L'employeur ajoutera au T.P. 4 du salarié le montant cumulatif de sa contribution syndicale.

ARTICLE 21 CONGES SOCIAUX

21.01 Tout salarié ayant de l'ancienneté a droit:

a) A un congé de trois (3) jours entre le jour du décès et celui des funérailles, à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur.

b) A un congé d'une (1) journée ou, si le défunt habite hors des limites du Québec métropolitain, à un congé de deux (2) jours, soit le jour des funérailles et s'il a droit à deux (2) journées, le jour précédant les funérailles, à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de ses parents adoptifs reconnus légalement. Si le salarié cohabitait avec le défunt, il a droit à un congé de trois (3) jours dans les cas prévus au présent sous-paragraphe, suivant les conditions mentionnées au sous-paragraphe a).

21.02 Les jours de congé de deuil sont payés, lorsqu'il s'agit d'un jour ouvrable pour le salarié concerné. La rémunération est alors établie en la manière prévue pour la rémunération des fêtes chômées et payées.

21.03 Tout salarié ayant de l'ancienneté a droit à un (1) jour de congé avec solde le jour de la naissance de son enfant, s'il s'agit d'un jour de travail cédulé pour le salarié.

ARTICLE 22 VACANCES

22.01 Les salariés ont droit aux semaines de vacances suivantes selon leur ancienneté au 30 avril précédant la prise de vacances:

- 1 an à 4 ans	deux (2) semaines
- 5 ans à 14 ans	trois (3) semaines
- 15 ans et plus	quatre (4) semaines

22.02 L'Employeur ferme ses portes pour fins de production trois (3) semaines consécutives durant l'été, pour l'année 1982 la période de fermeture est du 10 juillet au 1er août, et pour l'année 1983 du 9 juillet au 31 juillet.

22.03 La rémunération de vacances pour chacune des semaines de vacances prévues au paragraphe 22.01 est de deux point trois pour cent (2.3%) du salaire gagné par tel salarié avant toute déduction quelconque, pour la période de douze (12) mois commençant le 1er mai et se terminant le trente (30) avril précédant les vacances.

22.04 a) Les salariés qui ont droit à deux (2) ou trois (3) semaines de vacances prendront celles-ci durant la période établie à 22.02.

b) Dans le cas des salariés qui ont droit à quatre (4) semaines de vacances, les trois premières semaines de vacances sont prises durant la période de fermeture prévue au paragraphe 22.02 et la quatrième semaine est prise durant la période de fermeture des fêtes prévue au paragraphe 18.01. La rémunération de vacances pour la quatrième semaine est alors versée au moment du départ pour la fermeture des fêtes.

22.05 Les salariés ayant vingt (20) ans et plus d'ancienneté au 30 avril précédant la prise de vacances, auront droit à une rémunération additionnelle de deux point trois pour cent (2.3%) de leurs gains bruts de la période prévue à 22.03, soit l'équivalent d'une cinquième (5ème) semaine de vacances.

Cette rémunération de vacances additionnelle leur sera versée en même temps que leur rémunération de vacances pour les vacances d'été.

22.06 Nonobstant les dispositions contenues aux paragraphes 22.04 et 22.05, tout salarié qui a travaillé au cours d'au moins dix (10) mois à compter du 1er mai de chaque année jusqu'au 30 avril de l'année suivante et qui a complété plus de mille (1000) heures de travail pendant cette période, a droit, pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, au montant le plus élevé entre:

a) <u>dans le cas d'un salarié payé à l'heure</u>:

l'équivalent d'une semaine de travail de quarante (40) heures rémunérées au taux horaire de sa classe en vigueur au moment de la prise des vacances ou deux point trois pour cent (2.3%) de son salaire, avant toute déduction quelconque, pour la période de douze (12) mois comprise entre le 1er mai et le 30 avril précédant les vacances;

b) <u>dans le cas d'un salarié à la pièce</u>:

l'équivalent d'une semaine de travail de quarante (40) heures rémunérées au taux minimum pièce de sa classe en vigueur au moment de la prise de vacances ou 2.3% de son salaire, avant toute déduction quelconque, pour la période de douze (12) mois comprise entre le 1er mai et le 30 avril précédant les vacances.

22.07 Tout salarié qui, au cours de l'année qui précède les vacances quitte son emploi pour quelque raison que ce soit, reçoit de l'Employeur, avec sa dernière paie, le montant de salaire qui lui est dû pour vacances.

22.08 Tout travail de production exécuté durant l'un des jours de vacances chômées et payées, est rémunéré comme suit:

- Le salaire de la vacance chômée, plus le salaire double, soit le salaire effectivement majoré de 100%.

22.09 La rémunération des vacances est versée avant le départ des salariés pour les vacances, soit le jeudi midi précédant la prise des vacances.

ARTICLE 23 GARANTIE MINIMUM DE TRAVAIL

23.01 Tout salarié appelé au travail et dont les services ne sont pas requis, a droit, à un minimum de quatre (4) heures de salaire par jour, au taux minimum de sa classification, sauf s'il a refusé d'effectuer le travail qui lui a été demandé.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le salarié n'a pas reçu de travail à la suite d'un cas fortuit, d'une force majeure ou de circonstances hors du contrôle de l'Employeur.

23.02 Tout salarié requis de demeurer à la disposition de l'Employeur à l'usine reçoit son salaire régulier pour les heures d'attente.

23.03 Si en raison de la diminution de production dans un département, la semaine normale de travail des salariés du département doit être réduite, l'Employeur doit mettre à pied les salariés les moins anciens de manière à assurer une cédule de travail de soixante-huit (68) heures pour une période de deux (2) semaines consécutives aux salariés demeurant au travail, sujet à ce que les salariés demeurant au travail soient capables d'effectuer le travail requis.

ARTICLE 24 ELECTIONS

24.01 Le jour d'une élection fédérale ou provinciale, tout salarié ayant droit de vote, en outre du temps prévu pour son repas du midi, doit jouir, pendant les heures d'ouverture du bureau de scrutin, de quatre (4) heures consécutives libres pour aller voter et ce, sans réduction de salaire.

ARTICLE 25 PERIODE DE REPOS

25.01 L'Employeur convient de maintenir la pratique actuelle concernant la période de repos accordée aux salariés au cours de chaque période de travail.

ARTICLE 26 TRAVAIL A DOMICILE

26.01 Aucune chaussure dont la fabrication est soumise à cette convention ne doit être livrée directement ou indirectement pour être fabriquée à domicile.

26.02 Cependant, l'Employeur peut offrir du travail à domicile aux salariés pour les opérations de laçage, en autant que cette politique ne prive en aucun cas les salariés de leur travail régulier.

L'Employeur doit aviser le Syndicat avant le début de ces opérations.

Dans ce cas, l'Employeur doit établir, à partir d'une étude de temps, un taux de pièce basé sur le salaire minimum à la pièce pour un rendement normal de cent pour cent (100%).

Les salariés qui effectuent ainsi du travail à domicile sont assujettis aux dispositions prévues au paragraphe 6.01 de la convention.

Les autres dispositions de la convention collective ne sont pas applicables pour le travail ainsi fait à domicile, sauf que les salariés ont droit à quatre pour cent (4%) pour leurs vacances.

ARTICLE 27 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01 Si l'Employeur décide d'effectuer un changement technologique ou s'il projette de supprimer une ou plusieurs opérations, il doit en informer le Syndicat 45 jours à l'avance. Le Syndicat peut alors demander la convocation d'un comité paritaire composé de deux (2) salariés et de deux (2) représentants de l'Employeur, pour discuter des transferts à effectuer et de l'adaptation de la main-d'oeuvre aux nouvelles opérations.

27.02 Dans tout transfert et toute mise à pied qui peuvent être effectués, s'il y a lieu, les parties conviennent d'accorder la préférence aux salariés possédant le plus long état de service continu pour l'Employeur et qui sont affectés directement par tel changement.

27.03 Tout salarié transféré sur une autre opération ou dans un département autre que le sien, par suite de changements technologiques est rémunéré à son taux de salaire réel tel que défini au paragraphe 15.05, et il conserve l'ancienneté accumulée dans son ancien département, subordonnément aux dispositions du paragraphe 13.02-10 (un (1) an).

Toutefois, il doit accepter toute promotion à une opération mieux rémunérée jusqu'à ce qu'il soit affecté à une opération aussi bien rémunérée ou mieux que celle dont il a été déplacé.

27.04 a) Classification et taux horaire

Pour toute nouvelle opération non classifiée à l'Ordonnance No 7 ou suivant entente entre les parties, la classification de telle opération sera établie par l'Employeur à la suite de dialogue entre le Syndicat et l'Employeur, en tenant compte des opérations comparables et de la classification de ces opérations prévues à la convention.

Le taux de la nouvelle opération sera celui déterminé par la classification.

(27.04) b) Taux de pièce

Dans le cas d'une opération à la pièce, l'Employeur, après une période d'essai ne dépassant pas quatre cent quatre-vingts (480) heures sauf par suite d'entente entre les parties, fixe un taux de pièce selon la méthode en vigueur au département du taillage, ou après étude de temps dans les autres départements.

Sur demande, l'Employeur communique su Syndicat les critères qui ont servi à déterminer le taux de pièce et le salaire éventuel approximatif.

Lorsqu'il y a chronométrage et que le salarié qui travaille sur l'opération concernée est un salarié travaillant à la pièce ayant du travail dans son opération, il est alors payé pour le travail effectué sur la nouvelle opération à son taux de salaire réel prévu au paragraphe 15.5 et ce jusqu'à ce qu'un taux soit mis en vigueur pour cette nouvelle opération.

A défaut d'entente, l'Employeur appliquera le taux de salaire horaire ou à la pièce qu'il propose et si le Syndicat, ou le salarié en cause est d'avis que le taux de salaire est inadéquat ou erroné, le cas sera alors soumis à la procédure de règlement des griefs, conformément à l'article 8 de cette convention. Dans ce cas, la décision sera rétroactive à la date où le taux de salaire horaire ou à la pièce a été mis en vigueur.

27.05 L'Employeur s'engage à verser à tout salarié ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté, une indemnité égale à un (1) mois de salaire rémunéré selon son taux réel de salaire, tel que défini au paragraphe 15.05, comme indemnité de licenciement, si ce licenciement résulte d'un changement technologique ou de l'élimination ou de la transformation d'une opération.

Dans le cas d'un salarié de dix (10) ans et plus, l'indemnité est de six (6) semaines.

La présente disposition ne s'applique pas aux salariés qui refusent du travail, tel que prévu au présent article.

ARTICLE 28 PROHIBITION DE REDUIRE LES SALAIRES

28.01 Le taux horaire et à la pièce ne peuvent être réduits.

Cependant, lorsqu'il y a des changements d'éléments de travail dans une ou des opérations, le ou les taux à la pièce peuvent être modifiés par l'Employeur.

28.02 Si le taux proposé est contesté par les salariés ou le Syndicat, une période d'essai est déterminée conjointement par les parties. Durant cette période d'essai, le ou les salariés en cause sont rémunérés selon leur moyenne réelle horaire de salaire telle que définie au paragraphe 15.05.

Dans ce cas, l'Employeur fournit les critères qui servent à déterminer le taux de pièce et le salaire éventuel.

S'il n'y a pas d'entente entre les parties sur le ou les taux proposés, le ou les salariés en cause peuvent soumettre un grief selon la procédure de règlement des griefs. Toutefois, la décision sera rétroactive à la date de la fin de la période d'essai.

28.03 Tout groupe de salariés ou tout opérateur unique rémunéré à la pièce, qui n'atteint pas régulièrement le taux minimum prévu à cette convention collective, a le droit de réclamer une révision de son taux de pièce payé par l'Employeur. Dans ce cas, la décision prend effet à compter de la date de la réclamation formulée par le salarié.

ARTICLE 29 OPERATIONS MULTIPLES

29.01 Lorsqu'un salarié a été affecté à plusieurs opérations comportant des taux différents, il doit recevoir le salaire déterminé par le taux le plus élevé, à moins que l'Employeur n'établisse, au moyen d'entrées faites au jour le jour, chacune des opérations auxcuelles le salarié a été affecté, ainsi que le temps consacré à chacune d'elles.

Cependant, lorsqu'un salarié travaille à plusieurs opérations de façon régulière et non pas occasionnellement, les parties peuvent convenir d'un taux intermédiaire et, dans ce cas, l'Employeur est dispensé d'effectuer au jour le jour le relevé du temps pendant lequel le salarié est affecté à chaque opération.

Dans aucun cas, le taux du salarié ne peut être établi sur plus de deux opérations, à savoir les deux (2) opérations majeures qu'il exécute.

Les opérations mineures font partie de l'opération majeure la plus rapprochée.

Exemple: si un salarié travaille cinquante pour cent (50%) classe 1, vingt-cinq pour cent (25%) classe 3, quinze pour cent (15%) classe 4, dix pour cent (10%) classe 5, son taux est établi à cinquante pour cent (50%) classe 1 et cinquante pour cent (50%) classe 3, pourvu que ses heures aient été enregistrées conformément aux alinéas ci-dessus.

ARTICLE 30 ASSURANCE SOCIALE

30.01 Le plan d'assurance collective en vigueur à la signature de la présente convention est maintenu en vigueur au bénéfice des salariés. L'Employeur convient de payer cinquante pour cent (50%) du total des primes et cinquante pour cent (50%) est payé par les salariés dont la contribution est déduite sur leur paie hebdomadaire.

La participation au plan d'assurance est obligatoire pour tous les salariés suivant les dispositions de la police maîtresse.

30.02 Toute modification future au régime d'assurance sociale pendant la durée de cette convention ne peut être effectuée que du consentement mutuel des parties. Le Syndicat est signataire conjoint de la police maîtresse.

30.03 Toute ristourne payable par la Commission d'Assurance-chômage à l'Employeur et au salarié, sera payable à l'Employeur en considération de sa participation au régime d'assurance sociale.

30.04 Les ristournes et dividendes payés par la compagnie d'assurance pour la partie payée par les assurés, s'il en est versé, serviront à payer les primes des salariés absents de l'usine pour maladie, accident ou suspension pour manque de travail.

ARTICLE 31 SECURITE SANTE DES SALARIES

31.01 Principe général

a) L'Employeur convient de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et du Canada et les règlements passés en vertu d'icelles, qui lui sont applicables, pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés. Les salariés doivent respecter les mesures de sécurité prises par l'Employeur.

b) Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail.

31.02 a) Lorsqu'un salarié se blesse sérieusement sur les lieux de travail, il est secouru et aidé aussitôt que l'Employeur en est avisé. Lorsqu'un accident nécessite une intervention médicale, l'Employeur transporte, à ses frais, le salarié chez le médecin ou à l'hôpital. Il est toutefois entendu que l'Employeur ne paiera aucune dépense qui est ou sera compensée par la Commission des Accidents du Travail ou le régime d'assurance en vigueur.

b) Un salarié ne subit pas de perte de salaire pour la journée au cours de laquelle est survenu un accident de travail.

c) Conformément aux dispositions de la Loi des Accidents du Travail, et sujet aux réserves et conditions qui y sont prévues, l'Employeur avance l'indemnité pour les cinq (5) premiers jours de l'accident.

d) Si un salarié est requis par son médecin traitant de subir un ou des examens additionnels après qu'il ait repris son travail, il a droit à un congé payé pendant les heures au cours desquelles il aurait normalement travaillé, pour le temps nécessaire pour ces visites, pourvu qu'il en ait avisé son contremaître au moins trois (3) jours à l'avance.

31.03 Dans les cas de grande chaleur, le ou les représentants syndicaux mandatés par la majorité des salariés, pourront demander à l'Employeur la permission de mettre fin à la journée de travail. Cette demande sera prise en considération par le directeur du personnel. Toutefois, un salarié qui est indisposé par la chaleur au point d'en être malade, pourra quitter son travail sur avis donné à l'Employeur.

31.04 Premiers secours

L'Employeur convient de maintenir un service de premiers secours. Ce service doit être en conformité avec les dispositions de la loi applicable à l'Employeur et son industrie.

31.05 Comité de sécurité

Un comité de sécurité sera formé de deux (2) représentants des salariés et deux (2) représentants de l'Employeur. Le comité se réunira une (1) fois par mois.

31.06 Fonction de témoin

Tout salarié qui, durant ses heures régulières de travail, est assigné par l'Employeur à comparaître comme témoin en Cour ou à une enquête dans laquelle l'Employeur est concerné, à l'exclusion des griefs, reçoit son taux de salaire réel pour les heures de travail perdues, moins l'allocation accordée par la Cour.

31.07 Fonction de juré

L'Employeur paie à tout salarié régulier appelé, choisi ou assigné comme juré, la différence entre la paie de juré et les heures de travail perdues, à son taux de salaire horaire de base ou salaire horaire à la pièce s'il s'agit d'un salarié rémunéré à rendement. Tel salarié, relevé temporairement de ses fonctions de juré, doit se rapporter pendant ses heures régulières de travail pour accomplir son travail régulier.

ARTICLE 32 DROITS ACQUIS

32.01 Les salariés qui, antérieurement à la convention, jouissaient d'avantages monétaires supérieurs à ceux prévus à la présente convention, continuent de jouir de ces avantages.

ARTICLE 33 PRIME D'EQUIPE

33.01 Si en raison de la mécanisation de certaines opérations l'Employeur doit établir des équipes de soir ou de nuit, les salariés affectés à l'équipe du soir, soit de quatre heures p.m. (4.00) à minuit (24.00) auront droit à une prime de douze cents ($0.12), et ceux affectés à l'équipe de nuit, soit de minuit (24.00) à huit heures a.m. (8.00) auront droit à une prime de vingt-cinq cents ($0.25) l'heure.

33.02 Avant d'établir des équipes, conformément aux dispositions du paragraphe 33.01, l'Employeur donnera avis écrit au Syndicat d'au moins huit (8) jours à l'avance et les parties se rencontreront pour discuter de l'application de ce nouveau régime et de l'affectation des salariés aux équipes, suivant leur ancienneté. Les parties discuteront également du moment où les salariés auront droit de prendre leur repas.

Si les heures pendant lesquelles les repas sont normalement pris surviennent pendant la durée du travail d'équipe et qu'un repas se prend à l'usine, l'Employeur accordera trente (30) minutes payées aux salariés affectés à telle équipe.

ARTICLE 34 PRIME AU RENDEMENT

34.01 Principes généraux

Toute technique de mesure de travail utilisée pour déterminer les standards de production et la charge standard de production est appliquée à un ouvrier moyen et expérimenté travaillant dans des conditions normales pour accomplir un travail suivant la méthode spécifiée par l'Employeur. Les techniques de mesure de travail sont les suivantes:

a) L'étude du temps et du mouvement (chronométrage),

b) Données standards établies selon le principe ci-haut prévu,

c) Toute autre technique convenue entre les parties.

Les méthodes d'analyse et de description par élément sont employées pour établir tout standard de production.

34.02 Conditions matérielles

Toute étude de temps est accompagnée d'une description des données nécessaires à son identification et à son calcul, par exemple:

a) la date,
b) nom du département,
c) titre de l'opération,
d) identification de la machinerie,
e) les éléments de travail,
f) relevés des chronométrages et des jugements d'allure,
g) le nom de l'opérateur,
h) le nom de la pièce sur laquelle on travaille.

(34.02) Une description détaillée des différents éléments composant l'opération est faite, expliquée aux salariés concernés avant qu'une mesure (chronométrage), ayant pour objet immédiat l'établissement d'un standard de production ou d'une donnée standard, ne soit effectuée, et le préposé du département des standards de production de l'Employeur doit soumettre son étude de temps au salarié qui doit signer cette dernière si les jugement d'allure sont enregistrés à l'encre.

34.03 Mesures de temps

Dans le cas de l'utilisation du chronomètre, les méthodes utilisées sont: lecture continue et celle du retour à zéro. Chaque élément de l'opération est mesuré en nombre suffisant de fois pour obtenir une bonne stabilité de lecture.

34.04 Allure normale

a) L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale (100%) est le rythme ou la vitesse effective qu'un exécutant moyen travaillant sans le 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%).

b) La charge maximum de travail exigible par l'Employeur pour tout salarié est la charge standard de travail, c'est-à-dire cent pour cent (100%), incluant quinze pour cent (15%) de majoration minimum prévue à la clause 5 du présent texte.

(34.04) c) Le boni débute à une efficacité de cent pour cent (100%) applicable sur le salaire horaire de base.

d) Tout standard de production ou donnée standard doit donner une opportunité de cent trente pour cent (130%), c'est-à-dire trente pour cent (30%) de plus que le standard à tout salarié. Toutefois, toute efficacité supérieure à cent cinquante pour cent (150%) ordonne automatiquement le droit à l'Employeur de reviser le standard pour le ramener à cent trente pour cent (130%) d'opportunité.

34.05 Majoration de repos

Tout standard de production contient des majorations minima de quinze pour cent (15%). Ces majorations couvrent: fatigue, besoins personnels et délai.

1. La majoration allouée pour la fatigue est de sept pour cent (7%) minimum, incluant les période de repos.

2. La majoration pour besoins personnels qui couvrent entre autres: les périodes de lavage avant les repas et à la fin de la journée de travail, etc..., est de cinq pour cent (5%) pour toutes les opérations de l'usine.

3. La majoration pour couvrir les délais extérieurs au cycle est de trois pour cent (3%).

Les salariés bénéficient de ces périodes à un temps qui n'entre pas en conflit avec les exigences des opérations.

34.06 Changements dans les standards

a) Il est convenu qu'il n'y aura aucun changement dans les standards de production établis, à moins que l'on ne fasse de changement dans le processus de travail (modification de méthode de production, style, équipement, outillage, matériaux et séquence des opérations) ou de modifications des éléments de travail qui augmentent ou diminuent le temps requis pour produire une unité de production, sauf erreur de calcul ou de reproduction.

b) Tout changement dans les standards de production est fait au prorata du degré de changement dans le processus du travail ou des modifications des éléments de travail.

c) Il est entendu qu'aucun changement autre que ceux autorisés au paragraphe 6 a) et à l'article 34.04 d) ne peut signifier une diminution du salaire horaire du salarié maintenu à l'occupation ou aux occupations affectées par les changements.

34.07 Standard de production

Un standard de production ou une donnée standard s'obtient de la façon suivante:

(temps actuel ou chronométré) X (jugement d'allure en pourcentage à chaque élément) = temps normal.

Temps normal plus (+) les majorations prévues à la disposition 5 du présent article = temps standard. Le temps standard de production veut dire le temps alloué à cent pour cent (100%).

34.08 Nouveau standard de production

a) L'Employeur établit un standard de production qui est initialé par son représentant et reproduit sur coupon ou cahier de référence.

b) Si le Syndicat ou le salarié n'est pas satisfait du standard de production ou de la donnée standard, il peut, dans les quinze (15) jours ouvrables de travail sur ce nouveau standard ou de l'établissement de la donnée standard suivant sa mise en vigueur, soumettre un grief au préposé du département des standards de l'Employeur ou à son représentant autorisé.

c) Dans le cas où le salarié aurait l'occasion de ne travailler qu'une (1) journée ou deux (2) sur un nouveau standard de production, la période de quinze (15) jours ouvrables ne s'applique pas. Le Syndicat ou le salarié peut lors du deuxième (2ième) essai, contester le standard de production.

34.09 Procédure de règlement des griefs

a) En cas de grief ou de plainte du salarié et/ou du Syndicat concernant la charge standard de travail, un standard de production, une donnée standard, le technicien syndical a droit, selon le cas, de vérifier les éléments et leur donnée standard, de prendre des études de temps et d'interviewer le plaignant privément pendant les temps de repos ou durant le temps de travail, sans nuire au déroulement normal des opérations, pour toute enquête nécessaire en relation avec le cas présenté. Cette vérification assure que tous les éléments du travail auxquels les valeurs de temps sont assignées sont bien ceux suivis par le salarié. Le technicien syndical en étude du travail peut adjoindre les services d'un conseiller en étude de travail.

(34.09) b) En cas de désaccord continu, après vingt (20) jours ouvrables de la date de soumission du grief, le grief est soumis aux procédures d'arbitrage. Toutefois, par entente mutuelle, avant de soumettre le cas à l'arbitrage, les parties pourront avoir recours au service d'un médiateur privé. L'arbitre, pour les fins de cette clause, est un ingénieur industriel mutuellement accepté par les parties. A défaut, ce dernier est nommé par le Ministre du Travail. L'arbitre doit rendre sa sentence conformément aux dispositions de cette clause, dans un délai de trente (30) jours ouvrables et sa décision est finale et lie les parties.

Cette sentence est rétroactive à la date de la mise en vigueur du standard.

Il est entendu que l'Employeur et le Syndicat doivent payer à parts égales tous les frais encourus par ce médiateur et/ou l'arbitre.

34.10 a) La prime au rendement se calcule et se paie sur une base hebdomadaire.

Toutefois l'Employeur garantit à tout salarié travaillant à la pièce, le salaire minimum pièce de l'opération prévue à la convention pour le travail effectué à la pièce.

b) Lorsqu'un salarié travaille à l'heure et au boni, à l'intérieur d'une même semaine, les rémunérations sont calculées séparément travail sur boni - travail à l'heure.

34.11 a) <u>Maintien du salaire effectif</u>

Le salaire effectif, c'est-à-dire le salaire horaire moyen des heures travaillées à boni, à l'exception des heures travaillées à temps supplémentaire, pour les quatre (4) dernières semaines au cours desquelles le salarié a travaillé vingt (20) heures minimum à boni, est payé dans les cas suivants:

a) Lorsque l'Employeur transfère un salarié, travaillant à boni, sur une opération pour laquelle il n'y a pas de standard de production et que le salarié a encore du travail disponible pour son opération régulière.

b) Par suite de défectuosités ou autres contretemps anormaux, le travail requiert des opérations non prévues dans le standard de production

c) Dans le cas où un salarié entraîne un autre salarié à la demande de l'Employeur.

d) Tout groupe de salariés travaillant sur un même boni de groupe, sur une chaîne de production qui n'a pas l'opportunité de maintenir son taux de salaire effectif dû à l'impossibilité d'alimenter cette chaîne adéquatement et de la déblayer à la vitesse requise dû à la responsabilité de l'Employeur.

e) Dans le cas de changement d'équipe, tant et aussi longtemps que le salarié n'est pas familiarisé avec l'équipement ou que l'équipement n'est pas adéquat.

(34.11) b) Bris de machinerie

Lorsqu'un bris de machinerie se produit et que la durée de tel bris excède quinze (15) minutes, le salarié est rémunéré à compter du début du bris à son gain réel ou horaire, selon le cas, aux conditions et pour le temps ci-après prévu:

1. Le bris de la machine doit avoir été occasionné par des raisons hors du contrôle du salarié concerné;

2. Lorsque survient un tel bris, le salarié concerné aura droit d'être rémunéré à son gain horaire moyen des quatre (4) dernières semaines de travail pour la période de temps qui reste à écouler entre le moment où survient un tel bris et la fin de la demi-journée en cours. Pendant cette période, l'Employeur assigne alors le salarié à d'autres travaux;

3. Cependant, pour qu'un salarié bénéficie du paragraphe 2, il doit rapporter le bris, aussitôt qu'il se produit, à son supérieur immédiat et ce bris doit être dû à des raisons hors de son contrôle;

4. Si le bris se prolonge au-delà de la demi-journée en cours, l'Employeur ne sera alors pas obligé de payer le salarié pour le temps en excédent de la fin de la demi-journée en cours, sauf s'il exige que le salarié reste à l'usine.

Dans le cas de bris de moins de quinze (15) minutes ou dans le cas des changements d'aiguilles, l'Employeur n'est pas tenu de rémunérer les salariés.

34.12 L'Employeur s'engage à verser au Syndicat la somme de un (1) cent pour chaque heure travaillée par tous les salariés de l'usine régis par la convention, et ceci, de la même manière que la cotisation syndicale.

Ces sommes serviront pour la vérification et l'application de la prime au rendement et, par la même occasion, l'Employeur s'engage à recevoir, sur avis, la visite du technicien syndical qui sera désigné par le Syndicat.

34.13 Application du système de prime au rendement

a) Le présent article a pour but d'amener un changement progressif dans la méthode d'établissement des taux à la pièce chez l'Employeur.

b) Cet article ne s'appliquera qu'à compter du moment où l'Employeur sera en mesure de mettre en vigueur des standards de production établis suivant les principes prévus au présent article et qu'aux salariés travaillant avec ces standards de production.

c) Lorsque des standards de production établis conformément au présent article sont prêts à être appliqués à un département ou partie de département, l'Employeur les appliquera aux salariés à la pièce de ce département ou partie de département, et toute disposition de la convention incompatible avec le présent article est alors amendée à leur égard.

d) Tel que stipulé à 34.04 c), le boni débute à une efficacité de 100% applicable sur le salaire horaire de base.

e) Sauf par application du présent système de prime au rendement aucune base, donnée standard, standard de production existant à la date de la signature de la présente convention ne doit être modifié(e) sous réserve des dispositions 4 d), 6, 8 et 9 du présent article.

(34.13) f) Tout nouveau standard de production doit être émis en minutes standards ou fraction de minute standard.

g) Lorsque l'Employeur met en vigueur dans un département ou partie de département les standards de production établis suivant les dispositions du présent article, le salarié voit son taux de salaire moyen transformé de la façon suivante:

Taux horaire de son occupation au moment de la mise en vigueur des standards X cent trente pour cent (130%) = taux de base à cent trente pour cent (130%).

Taux de base à cent trente pour cent (130%) diminué de son taux de salaire moyen des douze (12) mois (minimum 1000 heures de travail) précédant la mise en vigueur des standards = Red Circle

Dans le calcul de ce salaire moyen l'Employeur doit calculer toutes les heures de travail des douze (12) mois précédents aux taux en vigueur au moment de la mise en vigueur des standards.

Exemple:

Taux horaire de l'occupation	= $4.50
Taux à la pièce pour cette occupation	= $4.86
Taux de salaire moyen des 12 mois précédents	= $7.00
Moins	-
$4.50 X 130%	= $5.85
$7.00 - $5.85	= $1.15

Red Circle (taux encerclé)

(34.13) Donc le salarié est rémunéré à son taux de base plus le pourcentage (%) de boni majoré de Red Circle (taux encerclé), s'il y a lieu.

Le Red Circle (taux encerclé) est garanti au salarié qui travaille à l'intérieur de sa classe, sauf s'il applique sur une autre occupation, ou s'il applique son ancienneté sur une autre classe, à cause d'une pénurie de travail, ou si le salarié est transféré temporairement sur une autre classe.

34.14 Ancien système de taux à la pièce existant le trente et un (31) octobre 1977

Sous réserve de l'application du système prime au rendement prévu à la convention, le système pièce actuel est maintenu, tant et aussi longtemps que le nouveau système ne sera pas en vigueur dans les départements qui ne sont pas encore conformes.

ARTICLE 35 DUREE DE LA CONVENTION

35.01 La présente convention est conclue pour une période de deux (2) ans, à compter du 1er (premier) novembre 1981 jusqu'au 31 (trente et un) octobre 1983.

35.02 Il n'y a aucune rétroactivité des avantages prévus à la présente convention en faveur de l'une ou l'autre partie, sauf quant aux dispositions spécifiques contenues à cet effet au paragraphe 15.02.
Dans le cas de salarié de classes -5- et -C-, celui-ci n'a droit à la rétroactivité qu'à compter du moment où il a complété son premier (1er) trimestre.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à Québec, ce 17 jour de décembre 1981.

FABER SHOES INC.

Jean M. Bruneau

Claude Beaulieu

Laurent Potvin

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN CHAUSSURES DE QUEBEC INC.

Gaston Roberge

Gilles Legros

Thérèse Gadeau

TEMOINS:

Hermel Rancourt

Lucie

ANNEXE "A"

1. Taux Minima de Salaire - 1 novembre 1981

Classe	Heure	Pièce
1	6.94	7.50
2	6.40	6.91
3	6.03	6.51
4	5.44	5.88
5	5.38	5.81
A	5.80	6.26
B	5.44	5.88
C	5.38	5.81

2. Taux Minima d'embauche et de progression - 1 novembre 1981

Echelle de progression

	Heure	Pièce
Premier trimestre	Ord. No 4	Ord. No 4
Deuxième trimestre (5-C)	5.38	5.81
Troisième trimestre ((4-B)	5.44	5.88
Quatrième trimestre	5.62	6.07
Cinquième trimestre (A)	5.80	6.26
Sixième trimestre (3)	6.03	6.51
Septième trimestre	6.20	6.70
Huitième trimestre (2)	6.40	6.91
Neuvième trimestre	6.66	7.19
Dixième trimestre (1)	6.94	7.50

ANNEXE "A"

Page 2

3. Taux Minima de Salaire - 1 novembre 1982

Classe	Heure	Pièce
1	7.50	8.10
2	6.91	7.46
3	6.51	7.03
4	5.88	6.35
5	5.81	6.27
A	6.26	6.76
B	5.88	6.35
C	5.81	6.27

4. Taux Minima d'embauche et de progression - 1 novembre 1982

Echelle de progression

	Heure	Pièce
Premier trimestre	Ord. No 4	Ord. No 4
Deuxième trimestre (5-C)	5.81	6.27
Troisième trimestre (4-B)	5.88	6.35
Quatrième trimestre	6.07	6.56
Cinquième trimestre (A)	6.26	6.76
Sixième trimestre (3)	6.51	7.03
Septième trimestre	6.70	7.24
Huitième trimestre (2)	6.91	7.46
Neuvième trimestre	7.19	7.77
Dixième trimestre (1)	7.50	8.10

5. Préposé aux échantillons à temps complet qui a acquis sa classe: Taux horaire de la Classe "A", majoré de trente- cinq cents ($0.35).

Préposé aux réparations qui effectue à temps complet les réparations et qui a acquis sa classe -A-, majoré de quinze cents ($0.15).

6. En tout temps au cours de la durée de la convention, le salaire des classes -4- et -B- doit être au moins égal au taux minimum de salaire de l'ordonnance No 4, majoré de dix cents ($0.10) l'heure.

En tout temps au cours de la durée de la convention, le salaire des classes -5- et -C- doit être au moins égal au taux minimum de salaire de l'Ordonnance No 4, majoré de cinq cents ($0.05) l'heure.

7. Tout nouveau salarié cesse d'être assujetti à l'échelle de taux d'embauchage et de progression, dès qu'il a atteint le taux minimum pour sa classification.

Dans aucun cas un salarié ne doit recommencer l'échelle de progression, il ne peut que continuer vers des taux minima supérieurs.

Ainsi, si un salarié est promu d'une classe à une autre qui commande un taux de salaire plus élevé, il a droit, suite à sa promotion, à l'échelon de salaire dans l'échelle de progression qui suit immédiatement celui auquel il était payé, et il continue alors sa progression dans l'échelle jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de la nouvelle classe.

8. Un trimestre, tel que mentionné à l'échelle d'embauchage et de progression, désigne une période de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées par le salarié.

9. Les classifications des opérations de la fabrication de la chaussure ainsi que la proportion d'apprentis sont celles déterminées par l'Ordonnance No 7, édition 1967, de la Commission du Salaire Minimum de Québec, ou celles reconnues officiellement par les parties à la signature de la convention.

Cependant, l'Employeur convient de préparer et soumettre au Syndicat la liste des opérations et leur classification actuellement reconnue.

Lorsque les parties se seront entendues sur cette liste, le mécanisme suivant s'appliquera alors pour déterminer la classification des nouvelles opérations:

> Les parties conviennent de se rencontrer pour tenter de s'entendre sur la classification de cette nouvelle opération, à l'intérieur des classes prévues à la convention collective.
>
> Dans l'hypothèse où les parties ne peuvent en venir à une entente, l'Employeur fixe la classe, en tenant compte de la classification des opérations comparables prévues à la liste convenue par les parties.

(9) Si le Syndicat n'est pas d'accord avec la classification déterminée par l'Employeur, le Syndicat peut recourir à la procédure de grief; en cas de grief, la base de la classification est la classification des opérations comparables.

10. L'incorporation au taux/pièce de l'ancien système des augmentations de salaire de la convention collective se terminant le 1er novembre 1981, incluant les augmentations dues à l'application de la clause d'indexation doivent être intégrés suivant la pratique établie au plus tard dans les huit (8) mois suivant l'expiration de la convention collective.

ANNEXE "B"

CERTIFICAT D'ACCREDITATION
COMMISSION DES RELATIONS OUVRIERES

L'Union Protectrice des Travailleurs
en Chaussures de Québec, Inc.
801, 4ième rue
Québec 3

REQUERANTE

-et-

Les Chaussures Faber Inc.
1085 Lucien Borne
Québec

INTIME

ATTENDU que la requête en reconnaissance syndicale soumise par l'Union Protectrice des Travailleurs en Chaussures de Québec, Inc., en vue d'être certifiée comme agent négociateur de "tous les employés affectés à la fabrication de la chaussure, à l'exception des contremaîtres et de toute personne nommément exclue par la loi, selon l'article -2-, paragraphe a), sous-paragraphes -1-, -2- et -3- de la loi", à l'emploi de l'intimé;

CONSIDERANT le certificat de reconnaissance syndicale émis le 28 juillet 1944 en faveur de l'Union Protectrice des Travailleurs en Chaussures de Québec, Inc. comme agent négociateur de "tous les salariés, excepté les employés de bureau, les employés féminins et les employés occupés aux opérations des classe -5- et -6- du décret de la chaussure No 2256," à l'emploi de l'intimé;

CONSIDERANT le résultat de l'enquête effectuée conformément aux dispositions de l'article -7- de la loi, par les officiers de la Commission, dans les livres et archives de la requérante et de l'intimé;

CONSIDERANT les dispositions des article -6-, -7- et -41- de la loi des Relations Ouvrières;

POUR TOUS CES MOTIFS, la Commission DECIDE:

1. D'ANNULER à toute fin que de droit le certificat de reconnaissance syndicale émis le 28 juillet 1944 en faveur de L'UNION PROTECTRICE DES TRAVAILLEURS EN CHAUSSURES DE QUEBEC, INC., comme agent négociateur de "tous les salariés, excepté les employés de bureau, les employés féminins et les employés occupés aux opérations des classe -5- et -6- du décret de la chaussure No 2256", à l'emploi de l'intimé;

2. D'EMETTRE un certificat de reconnaissance syndicale en faveur de L'UNION PROTECTRICE DES TRAVAILLEURS EN CHAUSSURES DE QUEBEC, INC., comme agent négociateur de "tous les employés affectés à la fabrication

de la chaussure, à l'exception des contremaîtres et de toute personne nommément exclue par la loi selon l'article -2-, paragraphe a), sous-paragraphes -1-, -2et -3- de la loi" à l'emploi de l'intimé, pour fins de négociation collective, le tout conformément aux dispositions de la Loi des Relations Ouvrières de la Province de Québec.

COPIE CERTIFIEE de la décision rendue par la Commission des Relations Ouvrières de la Province de Québec, à sa séance régulière tenue à Québec, le quatrième jour de novembre 1952.

P.E.B.
Secrétaire

DEUXIEME (2e) ENTENTE COMPLEMENTAIRE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE LE 17 décembre 1981 CC PK

ENTRE

FABER SHOES INC.

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN CHAUSSURES DE QUEBEC INC.

1. L'Employeur convient, à partir de la date de la signature des présentes, de maintenir, en accord avec le Syndicat, le système d'indemnité aux membres du Syndicat désignés comme délégués de département, aux fins de les dédommager de toute perte de salaire résultant de l'exercice de leurs fonctions d'intérêt commun à tous les salariés de l'entreprise.

2. Ce système d'indemnité continuera de fonctionner régulièrement à partir de la première (1ère) semaine complète de travail suivant la signature de la présente convention sur une base mensuelle, et ce, pour toute la durée ultérieure de la convention collective de travail en vigueur entre les parties jusqu'au trente-et-un (31) octobre 1983.

3. En exécution de tel système, l'Employeur versera à chaque mois, à compter de la date d'application ci-dessus décrite au paragraphe -2-, une indemnité per capita correspondant au nombre des salariés réguliers de son établissement régis par la convention collective et égale à vingt cents ($0.20) par salarié, par semaine.

4. L'Indemnité sera basée sur le nombre moyen des salariés réguliers au service de l'Employeur durant le mois précédent, en excluant toutefois du calcul, les contremaîtres, les salariés surnuméraires, les employés de bureau et les autres catégories de salariés non couverts par la convention collective de travail.

5. La présente convention se terminera automatiquement le trente-et-un (31) octobre 1983, sans qu'il soit besoin d'aucun avis préalable à cet effet de la part de l'Employeur. L'Employeur pourra toutefois, s'il le juge à propos continuer l'exécution de la présente convention, de mois en mois, à l'expiration de son terme.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente entente, à Québec, ce 17ième jour de décembre 1981, et en la présence des témoins soussignés.

Témoin: FABER SHOES INC.

Témoin: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN CHAUSSURES DE QUEBEC, INC.

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE A LA
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre d'une part:

FABER SHOES INC.
corps politique ayant son siège social
en la cité de Québec

ci-après appelé: l'EMPLOYEUR

Et d'autre part:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
EN CHAUSSURES DE QUEBEC INC.
Corporation légalement constituée
ayant son siège social
en la Cité de Québec

ci-après appelée: le SYNDICAT

Lorsque des cours de formation sont donnés, l'article 13 est modifié en y ajoutant l'article 13.07 suivant:

13.07 Les stagiaires appelés à suivre les cours de formation seront recrutés de préférence parmi les salariés au service de l'Employeur. Le choix, parmi les salariés qui auront fait connaître leur intention de suivre ces cours au gérant du personnel, se fera par un comité de sélection composé de représentants égaux de l'Employeur et du Syndicat et suivant les dispositions du paragraphe 13.02 premier et deuxième alinéas et de la bonne marche du département.

Toutefois, pour être admis au cours de formation, les salariés devront avoir réussi les tests d'admissibilité.

Un salarié ayant fait connaître sa volonté de suivre les cours de formation, qui a subi avec succès les tests d'admissibilité et qui serait empêché pour quelque raison que ce soit, ne sera nullement affecté dans ses droits d'ancienneté sur les postes vacants dans le département.

Tout salarié qui a suivi et complété le cours de formation avec succès, s'engage à accepter toute promotion à l'une des opérations pour lesquelles il a suivi l'entraînement et aura la préférence à toute promotion sur les postes vacants.

Durant son stage de formation le salarié continue de bénéficier des mêmes conditions de salaire et de travail tel que prévu à la convention collective, et les heures de formation professionnelle sont reconnues aux fins d'apprentissage.

En foi de quoi, les parties ont signé le présent amendement à la convention collective à Québec, ce 17ième jour du mois de décembre 1981.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
EN CHAUSSURES DE QUEBEC INC.

Témoin: Gaston Roberge

FABER SHOES INC.

Témoin: Jean M. Bureau

ENTENTE

ENTRE: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN CHAUSSURE DE QUEBEC

ET: LES CHAUSSURES FABER INC

Politique à l'occasion des tempêtes

1.- Lorsqu'il y a tempête et que la Compagnie croit ne pas être en mesure d'ouvrir son établissement cette journée-là, elle fera tout son possible pour qu'un avis à cet effet soit donné par la voix du poste de radio C.H.R.C. de Québec ou tout autre poste local désigné par l'Employeur, au moins une (1) heure et quinze (15) minutes avant l'heure prévue pour l'ouverture de l'usine.

2.- Lorsque les salariés sont déjà au travail et qu'une tempête débute, la Compagnie s'informera auprès de la C.T.C.U.Q. de l'heure à laquelle elle entend discontinuer ses services et s'organisera alors pour que les salariés puissent quitter l'usine avant que ne soient interrompus les services de transport en commun.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente entente à Québec, ce ..17...ième jour du mois de ..Décembre..1981.

LES CHAUSSURES FABER INC.

Jean M Brunsen

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN CHAUSSURE DE QUEBEC

Gaston Roberge

TEMOIN

TEMOIN