

No.

25771-01

NOM

Chaussures Kinney Canada, Ltd.

slip Chaussures Kinney

M-25771-01

'81 JUL 14 4 24  
PAR MESSAGER

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1982 06 03  
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: CHAUSSURES KINNEY DU CANADA LTEE,  
DIVISION CHAUSSURES MAXINE

-et-

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN  
CHAUSSURES DE MONTREAL INC.

1981-1983

PAR MESSAGER  
'82 FEB -9 11 13

PAR MESSAGER  
'81 JUL 25 13 11

INDEX

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - Objet	1
ARTICLE 2 - Reconnaissance et champ d'application	1
ARTICLE 3 - Définitions	1
ARTICLE 4 - Responsabilités de la direction	2
ARTICLE 5 - Sécurité syndicale	2
ARTICLE 6 - Retenue syndicale	3
ARTICLE 7 - Représentants du Syndicat	4
ARTICLE 8 - Procédure de règlement de griefs et arbitrage	4
ARTICLE 9 - Congédiement et discipline	6
ARTICLE 10 - Affichage d'avis	7
ARTICLE 11 - Ancienneté	7
ARTICLE 12 - Promotions et mutations	12
ARTICLE 13 - Congés sans solde	14
ARTICLE 14 - Paye et salaires	15
ARTICLE 15 - Heures et semaine de travail	17
ARTICLE 16 - Travail supplémentaire	18
ARTICLE 17 - Congés fériés et payés	19
ARTICLE 18 - Congés sociaux	20
ARTICLE 19 - Vacances	21
ARTICLE 20 - Travail à domicile	22
ARTICLE 21 - Changements technologiques	22
ARTICLE 22 - Changement dans les taux de rémunération	23
ARTICLE 23 - Sécurité et santé des salariés	26
ARTICLE 24 - Assurance groupe	27
ARTICLE 25 - Prime d'ancienneté	27
ARTICLE 26 - Durée de la convention	27
ANNEXE "A" - Echelle de classification et salaires	29
ANNEXE "B" - Echelle de progression	32

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 mécontentes et des griefs.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE 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 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 ou d'empêcher le rappel d'une personne incluse dans l'unité de négociation.

ARTICLE 3 - DEFINITIONS

3.01 Les mots "salariés" 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'y applique.

ARTICLE 4 - RESPONSABILITES 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 exemple 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 limité par des stipulations expresses de la présente convention.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

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

ARTICLE 5 (suite...)

5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat dès les quarante-cinq (45) jours 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 le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 6.

ARTICLE 6 - RETENUE SYNDICALE

6.01 L'Employeur déduit les cotisations syndicales de chaque paie de chaque salarié, qui a complété sa période de probation et qui a signé une formule autorisant l'Employeur à le faire.

6.02 Ces cotisations syndicales sont remises au trésorier du Syndicat avant le 15 du mois suivant.

6.03 L'Employeur transmet au Syndicat une (1) fois par mois un rapport indiquant les noms, adresses et classifications de tout salarié congédié ou mis à pied et de tous les salariés nouvellement embauchés et la liste des salariés cotisés ainsi que les montants des cotisations.

6.04 A la fin de chaque période trimestrielle, l'Employeur transmet au Syndicat une liste indiquant la moyenne de ses revenus horaires de chaque salarié pour la période.

ARTICLE 7 - REPRESENTANTS DU SYNDICAT

7.01 Le représentant extérieur du Syndicat 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 Le Syndicat 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. Le Syndicat 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.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

8.01 Dans les cas de grief ou mésentente concernant l'interprétation et l'application de la convention, l'Employeur et le Syndicat 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 le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

8.03 Le Syndicat soumet le grief au gérant du personnel ou son représentant autorisé, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle. Ce délai est de rigueur. L'Employeur doit rendre sa décision, par écrit, au Syndicat, dans les cinq (5) 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, le Syndicat peut en appeler au gérant général ou son représentant autorisé. Tel appel doit être déposé dans les cinq (5) jours ouvrables de la réponse de l'Employeur 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 du Syndicat ont le droit d'être présents. Le gérant général ou son représentant autorisé doit répondre dans les cinq (5) jours ouvrables de l'appel écrit.

8.05 Si le Syndicat conteste la décision du gérant général ou si aucune décision n'est communiquée dans le délai fixé, le Syndicat peut alors soumettre le grief à l'arbitrage, à la condition que la demande d'arbitrage soit faite par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision, faute de quoi, le grief est considéré comme abandonné.

8.06 L'Employeur et le Syndicat 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 en vertu des dispositions du Code du Travail, à la condition que le Syndicat 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 de 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 le Syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.

8.11 Lorsque le Syndicat, 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, le Syndicat 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.

#### ARTICLE 9 - CONGEDIEMENT ET DISCIPLINE

9.01 L'Employeur a le droit de congédier, de suspendre, rétrograder ou discipliner un salarié pour juste cause. Le Syndicat peut, si le salarié a complété sa période de probation, déposer un grief se plaignant du congédiement ou des mesures disciplinaires, à la condition qu'il le fasse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de l'avis au salarié. Si le Syndicat désire faire

## 9.01 (suite...)

arbitrer le grief, la demande d'arbitrage doit être faite dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de l'avis au salarié, faute de quoi le Syndicat et le salarié sont réputés avoir renoncé à l'arbitrage. En cas d'arbitrage, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

9.02 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après neuf (9) mois de sa commission.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE D'AVIS

10.01 Le Syndicat peut afficher sur son tableau:

1. Tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat, signé par un représentant autorisé du Syndicat, selon la formule convenue entre les parties.
2. Tout autre document signé par un représentant autorisé du Syndicat et préalablement soumis à la personne en charge du personnel pour son approbation.
3. Les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.01 Le salarié jouira de son droit d'ancienneté après quarante-cinq (45) jours de travail à la compagnie, à compter du jour de son engagement. Durant cette période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail, le salarié n'a pas droit à la procédure de grief pour tout cas de mesure disciplinaire, suspension ou congédiement.

ARTICLE 11 (suite...)

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 - Montage
- b - Taillage
- c - Bottom stock
- d - Finition
- e - Pré-fittage
- f - Fittage
- g - Expédition

11.04 Si une mise à pied doit durer plus de quinze (15) jours ouvrables, la Compagnie convient de donner aux employés affectés par une telle mise à pied un préavis d'au moins trois (3) jours. Dans le cas d'une mise à pied de moins de quinze (15) jours ouvrables, la Compagnie donnera un avis d'au moins quatre (4) heures.

11.05 Si la Compagnie doit faire des mises à pied dans un ou plusieurs départements, elle suivra la procédure suivante:

- a) si la mise à pied doit durer deux (2) jours ouvrables ou moins, la Compagnie procédera par ancienneté à l'intérieur de chaque opération.
- b) si la mise à pied doit durer plus de deux (2) jours ouvrables, la Compagnie procédera en suivant l'ordre d'ancienneté départementale, sous réserve que les employés les plus anciens puissent remplir les exigences normales des tâches requises.

11.06 Dans les départements de pré-fittage et fittage, aucun salarié qui travaille à la machine à coudre ne peut déplacer un salarié qui ne travaille pas à telle machine et vice versa.

11.07 En cas de mise à pied due à un manque d'ouvrage, tout salarié qui déplace un autre est payé le salaire qui correspond au nouveau poste.

Un salarié affecté par une mise à pied dans sa classification et qui est invité par la Compagnie à travailler dans une classification immédiatement inférieure à la sienne et où il y a du travail sans y déplacer un autre employé, conserve le salaire de sa classification pour le temps où la Compagnie le requiert à cet endroit.

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

11.09 Les noms des salariés effectivement mis à pied pour une durée indéfinie sont inscrits sur une liste par l'Employeur dont copie est remise au Syndicat sur demande raisonnable. L'Employeur rappelle les salariés par ordre d'ancienneté départementale. 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 11.11, paragraphe d).

11.10 Le salarié conserve et accumule son ancienneté:

- a) lorsqu'il est absent pour cause de mise à pied pendant une période égale à la durée de son service avec la Compagnie, avec un maximum de douze (12) mois;

ARTICLE 11 - (suite...)

- b) lorsqu'il est absent pour cause de maladie ou accident pendant une période égale à la durée de son service avec la Compagnie, avec un maximum de quinze (15) mois. Les parties pourront cependant, de consentement mutuel, convenir par écrit d'un délai additionnel.

11.11 Le salarié perd son ancienneté et son emploi 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 à moins qu'il ait une raison jugée valable par l'Employeur;
- c) s'il est mis à pied pour manque d'ouvrage pour une période égale à la durée de son service avec la Compagnie, avec un maximum de douze (12) 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 sept (7) jours 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 l'Employeur;

## 11.11 (suite...)

- e) s'il est absent pour maladie ou accident pour une période égale à la durée de son service avec la Compagnie, avec un maximum de quinze (15) mois. Les parties pourront, cependant, de consentement mutuel, convenir par écrit d'un délai additionnel.

11.12 Une liste des salariés sera donnée au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et à tous les ans par la suite, comportant les mentions suivantes:

- 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 du Syndicat et livrée au Syndicat en même temps. Cette liste devient officielle et incontestable trente (30) jours après le premier jour de son affichage.

11.13 Quand un salarié ayant de l'ancienneté est nommé à un poste de travail exclu de l'unité de négociation, son ancienneté continue de s'accroître pour une durée d'une (1) année au service de l'Employeur.

ARTICLE 12 - PROMOTIONS ET MUTATIONS

12.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché durant une période de trois (3) jours ouvrables.

12.02 Cependant, pendant la période d'affichage, et jusqu'à la nomination d'un titulaire, l'Employeur peut combler temporairement ledit poste. L'Employeur doit nommer le nouveau titulaire dans les dix (10) jours de la fin de l'affichage.

12.03 Quand l'Employeur comble un poste vacant ou nouvellement créé, soit par promotion soit par mutation, il doit tenir compte des exigences normales de la tâche et de l'ancienneté générale des candidats.

12.04 La personne à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables. Si elle désire réintégrer son ancien poste à l'intérieur de ce délai, elle peut le faire. Pendant la période d'essai, l'employé est rémunéré au taux de sa dernière classification. Cependant, si l'employé atteint son taux à la pièce à l'intérieur de la période prévue ci-haut, il recevra le taux/pièce applicable. L'employé visé au présent article n'a droit au taux de sa nouvelle classification qu'à compter du vingt et unième (21<sup>e</sup>) jour ouvrable, sous réserve de satisfaire d'abord à l'exigence prévue à l'article 14.05.

12.05 Tout poste qui devient vacant par suite d'une promotion ou transfert en vertu de cet article n'est pas sujet à l'affichage.

ARTICLE 12 - (suite...)

12.06 Les alinéas 12.01 et 12.05 ne s'appliquent pas aux postes temporairement dépourvus d'un titulaire ni aux postes à la machine à coudre.

12.07 Si un salarié est muté temporairement d'une opération à une autre à la demande de la Compagnie, lorsqu'il y a du travail pour la ou les opérations où il travaille régulièrement, il reçoit comme rémunération le taux équivalant à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.

12.08 Si un salarié est muté temporairement, à sa demande, ou suite à l'application de l'article 11.08, il reçoit comme rémunération le taux applicable à l'opération où il a été muté.

12.09 Un salarié peut être muté temporairement à la demande de la Compagnie parce qu'il y a une pénurie de travail pour la ou les opérations où il travaille régulièrement ou un changement dans la production.

12.10 Lorsqu'un salarié est muté conformément à l'article 12.09, il reçoit comme rémunération:

1. le taux équivalant à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente pour les cinq (5) premiers jours qu'il travaille à la nouvelle opération;
2. ensuite le taux applicable à l'opération où il a été muté.

12.11 Le salarié qui est muté temporairement en conformité avec l'article 12.09 conserve son droit de retourner à son opération régulière quand il y aura du travail.

12.12 Un salarié qui refuse une mutation temporaire lorsque demandée par la Compagnie conformément aux paragraphes 12.07 ou 12.09 est sujet à des mesures disciplinaires.

12.13 Toute mutation permanente doit être faite en conformité avec l'article 12.03.

12.14 Nonobstant les dispositions de cet article, le salarié qui jouit de l'ancienneté et qui peut remplir les exigences normales de la tâche, a préférence sur une personne de l'extérieur pour combier une vacance créée à la suite d'une promotion ou mutation.

#### ARTICLE 13 - CONGES SANS SOLDE

13.01 Le délégué officiel du Syndicat peut, sur demande écrite du Syndicat faite cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail pour assister aux assemblées plénières de la C.S.D., et aux congrès du Bureau Fédéral de la Fédération Nationale du Vêtement.

13.02 Le Syndicat n'a droit qu'à deux (2) délégués par assemblée ou congrès susmentionné mais jamais plus qu'un (1) par département.

13.03 Tout salarié appelé par le Syndicat, la Fédération ou la C.S.D., à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente conserve son ancienneté pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Si le salarié ne reprend pas son poste avant l'expiration des douze (12) mois, il perd et son ancienneté et son emploi.

13.04 L'Employeur accorde au salarié:

1. Deux (2) semaines de congé sans solde à l'occasion de son mariage à la condition que le salarié en fasse la demande par écrit au surintendant d'usine deux (2) mois à l'avance;
2. Un (1) jour de congé à l'occasion de la naissance de son enfant.

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 au Syndicat.

13.06 Tous les congés accordés en vertu de cet article sont sans solde.

#### 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 montant total du boni;
- le total de la paye;
- chacune des déductions et retenues faites et le montant net.

14.03 Si un salarié n'a pas de taux horaire moyen parce qu'il n'était pas au travail le trimestre précédent, le dernier taux horaire moyen qui lui fut applicable servira pour fins de calcul lorsque nécessaire en vertu de la convention collective.

ARTICLE 14 - (suite...)

14.04 Pour tout salarié à l'heure nouvellement engagé, sa progression vers l'échelle des classifications (Annexe "A") sera l'échelle de progression à l'Annexe "B".

14.05 Un employé qui obtient un nouveau poste alors qu'il n'a pas encore complété la période de progression prévue à l'Annexe "B", doit compléter ladite période de progression avant d'avoir droit au taux de sa nouvelle classification.

14.06 S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté l'établissement, il a droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire pour chaque rappel au taux équivalant à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.

14.07 Lorsqu'une panne se produit dans l'usine qui dure plus de trente (30) minutes, tout salarié qui n'est pas muté temporairement par l'Employeur et qui est requis de demeurer à la disposition de l'Employeur à l'usine, recevra comme salaire le taux équivalant à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente pour les heures d'attente, si à l'expiration des trente (30) premières minutes, la Compagnie requiert que le salarié demeure sur les lieux.

14.08 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 quatre (4) heures de salaire au taux équivalant à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente, s'il n'y a pas de travail à faire. 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.

14.09 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.

#### ARTICLE 15 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi, de 7:30 heures a.m. à 4:30 heures p.m.

Les parties peuvent par entente mutuelle convenir d'un horaire différent pour la période estivale.

15.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe 15.01 lorsque l'Employeur décide, afin d'améliorer l'efficacité et la production, d'établir des équipes de travail en rotation, il doit rencontrer le Syndicat pour négocier la cédule de travail des salariés qui doivent faire la rotation. Aucune cédule de travail ne doit être établie pour la fin de semaine, sauf si requis par les exigences de la production.

15.03 La prime de quart pour les employés de soir et de nuit est de trente cents (\$0.30) l'heure.

15.04 Les alinéas 15.02 et 15.03 ne doivent pas être interprétés comme une obligation pour l'Employeur de fournir un minimum d'ouvrage par jour, par semaine, par mois ou par année.

15.05 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure.

15.06 Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail, à être cédulées par l'Employeur.

De plus, le salarié peut cesser le travail d'opération cinq (5) minutes avant l'heure du dîner, soit à 11:55 heures, de même que cinq (5) minutes avant le départ de l'après-midi, soit à 16:25 heures.

15.07 Aucun travail ne doit être effectué par aucun salarié sans l'autorisation du surintendant de l'usine durant ces périodes de repos et de repas.

#### ARTICLE 16 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

16.01 Tout travail fait en plus de la semaine régulière et 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 selon le cas, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant 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 dans l'impossibilité de le faire, par ordre d'ancienneté parmi les salariés du poste;
- 3) le keyman;
- 4) au choix de l'employeur.

ARTICLE 17 - CONGES FERIES ET PAYES

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

- Le Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- Lundi de Pâques (1981)
- La Fête de la Reine
- La S<sup>t</sup>-Jean Baptiste
- Le Jour du Canada
- La Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

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 le jour de travail qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le congé chômé et payé, exception faite des absences autorisées en vertu des articles 18, 13.01, 13.02 et 13.04.

Nonobstant l'exigence prévue au présent article, l'employé en mise à pied pour une durée inférieure à trente (30) jours ouvrables, aura droit au paiement de la fête.

ARTICLE 17 - (suite...)

Pour la période des congés de Noël et du Nouvel An, l'employé qui est en mise à pied durant cette période depuis plus de soixante (60) jours et qui a travaillé un minimum de 1,000 heures durant l'année de calendrier en cours, aura droit au paiement de ces fêtes, lors de son retour au travail.

17.04 Pour chaque congé payé cédulé durant la période de vacances, le salarié aura droit à un (1) 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 congé chômés et payés est l'équivalent d'une journée normale de travail, au taux équivalant à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.

ARTICLE 18 - CONGES SOCIAUX

- 18.01 a) Lorsqu'un membre de la famille immédiate d'un salarié décède, soit la personne à laquelle il est marié ou la personne avec laquelle il vit maritalement, le père, la mère, le frère, la soeur, le fils ou la fille, le salarié aura droit à trois (3) jours de congé payés si nécessaire pour compenser les jours de travail cédulés perdus. Il peut aussi s'absenter pendant deux (2) autres jours à cette occasion mais sans salaire.
- b) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur, le salarié affecté aura droit à une (1) journée de congé payé pour assister aux funérailles si le jour des funérailles est une journée de travail cédulée.

ARTICLE 18 - (suite...)

18.02 L'indemnité payable au salarié pour chaque jour de congé de deuil est la même que celle prévue pour les jours de congé chômés et payés à l'article 17.05.

ARTICLE 19 - VACANCES

19.01 Les employés ont droit au régime de vacances annuelles suivant:

<u>ANCIENNETE</u>	<u>PAYE DE VACANCES</u>	
	<u>1981</u>	<u>1982</u>
0 à 3 ans incl.	4%	4%
4 à 7 ans	5.5%	6%
8 à 14 ans	8%	8.5%
15 à 19 ans	8.5%	9%
20 à 24 ans	9%	9.5%
25 ans et plus	9.5%	10%

19.02 L'Employeur ferme ses portes pour fin de production durant trois (3) semaines chaque été, commençant en 1977, comprenant les deux (2) dernières semaines de juillet et la première semaine d'août. Le congé annuel de chaque salarié est pris durant cette période.

19.03 La période de service continu donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

ARTICLE 20 - TRAVAIL A DOMICILE

20.01           Aucun travail à domicile ne doit être pratiqué sur aucune chaussure si cela a pour effet de créer des mises à pied ou d'empêcher le rappel d'un salarié ayant de l'ancienneté dans le ou les départements concernés. L'Employeur informe le Syndicat s'il fait effectuer du travail à domicile.

ARTICLE 21 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

21.01           Si l'Employeur décide d'effectuer un changement technologique qui a pour effet de modifier substantiellement une ou plusieurs opérations et/ou créer des nouvelles, exécuté par un ou plusieurs salariés, il doit en informer le Syndicat trente (30) jours à l'avance.

21.02           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.

21.03           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.

21.04           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 payés au taux équivalent à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.

ARTICLE 21 - (suite...)

21.05 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 remplir les exigences normales de la tâche.

S'il n'y a pas de poste vacant, le salarié affecté est mis à pied et pendant la période prévue à l'article 11.11 c), il a le droit d'appliquer sur un affichage de poste.

21.06 Le salarié ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, dont l'emploi est terminé à cause d'un changement technologique, et qui n'a pas refusé un poste ailleurs dans l'usine ou qui ne s'est pas prévalu de l'option prévue à l'article 21.05, paragraphe 2, bénéficie d'une indemnité hebdomadaire de départ égale à une (1) semaine de revenus par année de service. L'indemnité hebdomadaire est calculée à un taux équivalent à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.

ARTICLE 22 - CHANGEMENT DANS LES TAUX DE REMUNERATIONA) DISPOSITIONS GENERALES

22.01 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, dès qu'il l'a atteint par l'échelle de progression (Annexe "B").

22.02 Si un ou des taux à la pièce sont modifiés par l'Employeur par suite de changements importants dans les méthodes de production ou dans l'introduction de nouveaux styles, la procédure suivante est adoptée:

ARTICLE 22 - (suite...)

22.03 L'Employeur établit le ou les nouveaux taux et en informe le salarié et le Syndicat. Une fois ce taux en vigueur, l'Employeur peut, après entente avec le Syndicat, accorder à l'employé concerné une période d'essai d'un maximum de dix (10) jours ouvrables durant laquelle l'employé sera rémunéré pas moins que la moyenne trimestrielle précédente de ses revenus. Si le salarié ou le Syndicat est d'avis que le nouveau taux est inadéquat ou erroné, il peut pendant la période d'essai ou dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'établissement du nouveau taux, déposer un grief qui doit être soumis conformément à la procédure prévue à la présente convention. La décision a un effet rétroactif à la date d'introduction du nouveau taux à la pièce.

B - NOUVELLES FONCTIONS OU OPERATIONS

22.04 L'Employeur a le droit de déterminer si une fonction ou opération nouvelle doit être rémunérée à la pièce ou au taux horaire et quel en sera le taux.

22.05 Tout nouveau taux établi en vertu du paragraphe 22.04 peut être contesté suivant la procédure de grief.

C - CONVERSION DE TAUX

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

22.07 Les nouveaux taux établis par l'Employeur suite à une conversion sont communiqués au Syndicat.

ARTICLE 22 - (suite...)

22.08 Après cet avis au Syndicat, l'Employeur soumet les nouveaux taux à une période d'essai de trente (30) jours de production.

22.09 Durant cette période d'essai, le salarié en cause est rémunéré à un taux qui n'est pas moins que la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.

22.10 Après l'expiration de cette période d'essai, un grief contestant le ou les nouveau(x) taux peut être déposé suivant la procédure de grief. En cas de grief, le Syndicat a accès à l'analyse de temps servant de base à la conversion.

D - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

22.11 Si l'Employeur décide d'effectuer un changement technologique qui a pour effet de modifier substantiellement une ou plusieurs opérations et/ou créer des nouvelles, exécutées par un ou plusieurs salariés, il doit en informer le Syndicat trente (30) jours à l'avance.

22.12 L'Employeur établit le ou les taux de salaire horaire ou à la pièce pour les opérations nouvelles ou modifiées.

22.13 Ces taux sont alors soumis par l'Employeur à une période d'essai de trente (30) jours de production. Durant cette période d'essai, le salarié en cause est rémunéré à un taux qui n'est pas moins que la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.

ARTICLE 22 - (suite...)

22.14 Après l'expiration de cette période d'essai, un grief contestant le ou les nouveau(x) taux peut être déposé suivant la procédure de grief.

E - JURIDICTION DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE

22.15 En cas de grief soumis en vertu de cet article, le tribunal d'arbitrage a juridiction pour ordonner la révision des taux et ce, rétroactivement à la fin de la période d'essai.

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 le Syndicat 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 au salaire régulier d'une (1) journée normale de travail pour la journée où l'accident est survenu.

ARTICLE 24 - ASSURANCE GROUPE

24.01 L'Employeur continue à contribuer à la moitié du coût d'assurance-groupe pour:

1. Protection salariale couvrant l'absence du travail pour maladie ou accident équivalant aux deux tiers (2/3) du salaire du salarié jusqu'à concurrence de l'assurance-chômage, pour une période de quinze (15) semaines avec la possibilité d'une extension de quinze (15) semaines.
2. Assurance-vie de \$2,000.00.
3. Assurance pour mort accidentelle ou perte de membre de \$2,000.00.
4. Médical majeur et hospitalisation.

ARTICLE 25 - PRIME D'ANCIENNETE

25.01 A compter du 20 décembre 1977, tout salarié ayant cinq (5) ans d'ancienneté au 1er décembre de l'année en cours, aura droit à une prime de 1% de son salaire gagné pour l'année en cours. Tout salarié ayant quinze (15) ans d'ancienneté au 1er décembre de l'année en cours aura droit à 2% de son salaire gagné pour ladite année. La prime sera payable entre le 20 et le 25 décembre de chaque année.

ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention collective est d'une durée de deux (2) ans, soit du 1er mai 1981 au 30 avril 1983.

SIGNEE A MONTREAL, ce 25 juin 1981.

CHAUSSURES KINNEY DU CANADA LTEE,  
DIVISION CHAUSSURES MAXINE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN  
CHAUSSURE DE MONTREAL INC.

*Martin 25/06/81*  

---

*[Signature]*  

---

*[Signature]*  

---

*[Signature]*  

---

*Denis Hotta*  

---

CLASS	1er MAI 1981	1er MAI 1981
1	6.75	7.40
2	5.90	6.40
3	5.47	6.20
4	5.30	5.80
5	4.80	5.20
6	4.67	5.00

ANNEXE "A"ECHELLE DE CLASSIFICATION ET SALAIRES

Pour la durée de la présente convention, les taux horaires et à la pièce sont modifiés de la façon suivante:

1) Taux horaires:

A) 1er mai 1981: augmentation - 12%

B) 1er mai 1982: augmentation - 10%

2) Taux à la pièce:

A) 1er mai 1981: augmentation - 9.2%

B) 1er mai 1982: augmentation - 7.7%

<u>CLASSE</u>	<u>1er MAI 1981</u>	<u>1er MAI 1982</u>
1	6.73	7.40
2	5.90	6.49
3	5.47	6.02
4	5.00	5.50
5	4.82	5.30
6	4.63	5.09

NOTE: Les modifications suivantes sont apportées par rapport aux classes en vigueur au 30 avril 1981:

A) Règle

1) Classe A devient Classe 3

2) Classe B devient Classe 4

3) Classe C devient Classe 6

ANNEXE "A" - (suite...)B) Exceptions

- 1) Les opérations suivantes de Classe A seront classifiées Classe 2 (Prefit et fittage)
  - a) Piquer et rogner (en une opération)
  - b) Préposé aux échantillons et réparation
  - c) Poser empeigne et pièce arrière (vamping)
  - d) Adler: type mocassin
  - e) Mettre sur doublure sans guide (souliers et sandales)
  - f) Fille de convoyeur
  
- 2) Les opérations suivantes de Classe C seront classifiées Classe 5 (Prefit et fittage)
  - a) Teindre les bords en cuir (staining edge leather)
  - b) Tracer pour fantaisies et assemblage de dessus ou doublure
  - c) Ecraser et poser ruban encollé/applying (machine) coated tape
  - d) Poser les bouts durs ou colle thermo
  - e) Rogner avec machine les surplus
  - f) Distribuer le travail de table
  
- 3) L'opération suivante sera classifiée Classe 4 (fittage)
  - a) Opérer machine ACS-A
  
- 4) Opérations de semelle - modifications de Classe
  - a) Scorer les talons: de Classe 3 à Classe 2

5) Opérations de finition - modifications de Classe

a) poser couleur - antique et brush off: de Classe 4 à 3

b) découper les ouvertures avec couteau (excepté open shank):  
de Classe 4 à 3

c) poser talonnettes: de classe 5 à classe 4

6) Montage: Bottom cementing: classe 3 à classe 2

A N N E X E "B"

ECHELLE DE PROGRESSION

- 1) Premiers trente (30) jours ouvrables = salaire minimum
- 2) 45 jours ouvrables suivants = salaire minimum plus \$0.20
- 3) 60 jours ouvrables suivants = salaire minimum plus \$0.40.

ADDENDUM

*hch*

'81 JUL 14 9 24

PAR MESSAGE

12.15 Si un employé d'un département quitte ce département pour un autre à la suite d'une promotion ou mutation, et qu'il revient par la suite dans son département d'origine, il reprend alors l'ancienneté qu'il avait dans ce département lorsqu'il l'a quitté.

*25/06/81*

*Antin*

*D 22*

*de Roud*

*F. N.*

PAR MESSAGE

'81 JUL 25 13 12

*hch*

'82 FEV -9 11 14  
PAR MESSAGE *mf* PAR MESSAGE *mh*

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: CHAUSSURES KINNEY DU CANADA LTEE,  
DIVISION CHAUSSURES MAXIME

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN CHAUSSURE DE MONTREAL INC.  
PROPOSITION SYNDICALE DU 14 août 1980.

A T T E N D U que les parties reconnaissent:

- a) les faiblesses du système de prime au rendement existant;
- b) que les méthodes d'application de l'ancien système de prime au rendement pouvaient causer préjudice aux employés;
- c) que l'ancien système de prime au rendement pouvait compromettre la viabilité à long terme de l'Entreprise;
- d) la nécessité d'introduire un nouveau système de prime au rendement avec données standards (temps pré-déterminé) et ceci avec compensation tel que décrit ci-après;

PAR MESSAGE *mf*

suite.../page 2

'81 JUL 14 9 24

mf

PAR MESSAGE

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

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: CHAUSSURES MAXINE  
ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN CHAUSSURES DE MONTREAL INC.  
PROPOSITION SYNDICALE DU 14 août 1980.

A T T E N D U que les parties reconnaissent:

- a) les faiblesses du système de prime au rendement existant;
- b) que les méthodes d'application de l'ancien système de prime au rendement pouvaient causer préjudice aux employés;
- c) que l'ancien système de prime au rendement pouvait compromettre la viabilité à long terme de l'Entreprise;
- d) la nécessité d'introduire un nouveau système de prime au rendement avec données standards (temps pré-déterminé) et ceci avec compensation tel que décrit ci-après;

PAR MESSAGE

mf

'81 AUG 25 13 15

PRIME AU RENDEMENT1. PRINCIPES GENERAUX

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

- a.- l'étude du temps et du mouvement (chronométrage);
- b.- données standards, à partir d'études de temps établies selon la présente entente;
- 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.

2. CONDITIONS MATERIELLES

Toute étude de temps ou calcul de taux à partir d'éléments standardisés 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 ou des temps standards obtenus dans les tables;
- g.- le nom de l'opérateur;
- h.- le nom de la pièce sur laquelle on travaille.

Si la méthode utilisée par l'opérateur est incorrecte, une description détaillée des différents éléments composant l'opération est faite, expliquée aux salariés concernés avant qu'une mesure (chronométrage ou temps standardisé), ayant pour objet immédiat l'établissement d'un standard de production ou d'une donnée standard, ne soit effectuée. Une fois que l'étude de temps est terminée, l'employé concerné signe à l'endroit désigné du jugement d'allure enregistré à l'encre.

3. MESURE DE TEMPS

Dans le cas de l'utilisation du chronomètre, la méthode utilisée est: le retour à zéro. Chaque élément de l'opération est mesuré en nombre suffisant (B.I.T.) de fois pour obtenir une bonne stabilité de lecture.

4. 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 moyen ne marchant sans charge en ligne droite sur une voie unie à la vitesse de 4.83 kilomètres ou trois (3) milles à l'heure ou la distribution de cinquante-deux (52) cartes en quatre (4) paquets égaux en trente (30) secondes aux quatre (4) coins d'un carré de un (1) pied carré. Aucune étude devant servir à établir la charge standard de travail n'est prise sur un salarié ayant une allure inférieure à quatre-vingt-dix pour cent (90%) ou supérieure à cent cinquante pour-cent (150%).

b.- La charge de travail exigible par l'Employeur pour tout salarié est la charge standard de travail, c'est-à-dire cent pour-cent (100%), incluant seize pour-cent (16%) de majoration minimum prévue à la clause -5- du présent texte.

- c.- Le boni débute à une efficacité de cent pour-cent (100%) applicable sur le salaire horaire de sa classification.
- d.- Tout standard de production ou donnée standard doit donner au salarié qui fournit l'effort supplémentaire, une opportunité de cent trente pour-cent (130%), i.e. trente pour-cent (30%) de boni. Toutefois, toute efficacité supérieure à cent cinquante pour-cent (150%) donne automatiquement le droit à l'Employeur de reviser le standard.

#### 5. MAJORATIONS DE REPOS

Tout standard de production contient des majorations minima de seize pour-cent (16%). Ces majorations couvrent: fatigue, besoins personnels et délais.

- 1.- La majoration allouée pour la fatigue est de sept pour-cent (7%) minimum, incluant les périodes 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 quatre pour-cent (4%).

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

#### 6. CHANGEMENT DANS LES STANDARDS

- a.- Il est convenu qu'il n'y aura aucun changement dans les standards de production établis, sauf dans le cas prévu à la clause 4 d.- (efficacité supérieure à 150% et à la clause 8 c.-) à moins que l'on ne fasse de changement dans le processus de travail (modifications 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.

b.- Tous les changements dans les standards de production, tel que ceux effectués selon 6 a.- pourront être fait au prorata du degré de changement dans le processus du travail ou des modifications des éléments de travail. Tout changement ne pourra cependant restreindre un remaniement complet du standard.

c.- Il est entendu qu'aucun changement autre que ceux autorisés au paragraphe 6-a.- ne peut signifier une diminution du salaire horaire du salarié maintenu à sa classification affectée par les changements.

7. 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%).

8. NOUVEAU STANDARD DE PRODUCTION

a.- L'Employeur établit un standard de production qui est initialé par son représentant qui doit donner le résultat par écrit au contremaître et au représentant de l'Union.

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.- Lors de l'établissement de nouveaux standards, la différence entre le degré d'efficacité atteint par un salarié lors des quinze (15) premiers jours et celui atteint subséquemment par ce même salarié ne devra pas dépasser trente (30%) pour-cent sans entraîner une révision des standards.

9. PROCEDURE DE REGLEMENT DE 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 selon la méthode établie par la Compagnie. Le technicien syndical en étude du travail peut s'adjoindre les services d'un conseiller en étude du travail.

- 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. 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 de production ou de la donnée standard.

Il est entendu que l'Employeur et le Syndicat doivent payer à part égale tous les frais encourus par ce médiateur et/ou l'arbitre lors de l'arbitrage. Lors d'arbitrage, l'étude de temps et mouvement (chronométrage) est appliquée.

10. a.- La prime au rendement se calcule et se paie sur une base hebdomadaire.

Toutefois, l'Employeur garantit, à tout salarié, le salaire horaire de base de sa classification prévue à la convention.

- 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.

11. CONDITIONS SPECIALES

- a.- Les deux (2) parties s'entendent pour que le Syndicat se nomme un "technicien syndical" en étude du travail pour s'occuper des problèmes relevant de l'application de la présente entente.

L'Employeur accepte de libérer, pour quatre (4) semaines de cours, un (1) salarié pour devenir technicien syndical.

Cette libération aux frais de l'Employeur ne prévaut que pour les fins de la présente entente et pour les fins de l'implantation du présent système seulement.

- b.- Pendant la période d'établissement des données standards ou des standards de production, l'Employeur consent à ce qu'un (1) salarié, membre du Syndicat et désigné par ce dernier et ci-après appelé "technicien syndical", soit libéré sur les lieux de travail (usine) pour étude de temps et vérification des données standards, standards de production et la charge de travail en relation avec la présente entente, après en avoir avisé un représentant de l'Employeur sur préavis de vingt quatre (24) heures.
- c.- Dès que l'implantation du système prime au rendement est terminée dans un département et subséquemment, le technicien syndical est libéré par l'Employeur, pour toute étude de temps, vérification des données standards, standards de production et la charge de travail en relation avec la présente entente, dans le cas de plaintes et de griefs, après avoir averti un représentant de l'Employeur sur préavis de vingt quatre (24) heures.
- d.- Si le Syndicat désire donner un entraînement à son technicien, le faire assister à des sessions d'étude en relation avec son travail technique, la Compagnie le libère de son travail, sans solde, sur préavis de dix (10) jours ouvrables à l'Employeur.

## 12. APPLICATION DU SYSTEME DE PRIME AU RENDEMENT

- a.- La présente entente a pour but d'amener un changement progressif dans la méthode d'établissement de standards de production ou de données standard.
- b.- Cette entente s'applique qu'à compter du moment où l'Employeur est en mesure de mettre en vigueur les standards de production établis suivant les principes prévus à la présente clause et qu'aux salariés travaillant avec ces standards de production.

- 12.
- c.- Lorsque des standards de production établis conformément à la présente entente sont prêts à être appliqués à un département, partie de département, ou opérations, l'Employeur les applique aux salariés à la pièce de ce département, partie de département ou opérations; les taux ainsi déterminés sont les taux applicables.
  - d.- L'établissement des données standards, pour déterminer les standards de production, sera établi selon les priorités de l'Employeur.
  - e.- Sauf par l'application du présent système de prime au rendement, aucune base, donnée standard, standard de production existant le 1er janvier 1980 ne doit être modifié(e), sous réserve des dispositions 6-, 8- et 9- de la présente entente.
  - f.- Tout nouveau standard de production doit être émis en décimale d'heure et transposé en points.

13. APPLICATION ET COMPENSATION DU NOUVEAU SYSTEME

Lorsque l'Employeur met en vigueur les standards de production établis suivant les dispositions de la présente entente, il procédera à une compensation (achat de cercle rouge) pour chaque employé éligible selon les modalités suivantes:

- a.- Equivalent du nombre d'heures pour une année de travail.
- b.- Le nombre d'heures pour une année de travail est calculé pour chaque employé sur sa moyenne d'heures travaillées du 1/5/78 au 30/4/80 en incluant la moyenne des heures payées pour les congés fériés ainsi que des vacances.
- c.- Chaque employé recevra comme somme globale, l'équivalent des heures moyennes travaillées, calculée sur son cercle rouge.
- d.- Le cercle rouge sera établi à partir de sa moyenne de gains horaires pour les quatre trimestres se terminant le 30 mars 1980 augmentée de 7½% soit l'équivalent de l'augmentation au 1/5/1980.
- e.- La moyenne des taux moyens de l'employé au 30 mars 1980 augmentée du 7½% moins 130% de sa base horaire au 1er mai 1980 déterminera son cercle rouge.
- f.- Les versements aux employés se feront de la façon suivante:

- 13. f.- 1/3 du montant global au moment où l'employé sera engagé dans l'application du nouveau système;
- 1/3 après six (6) mois;
- 1/3 après un (1) an.

Au moment de l'un ou l'autre des versements, l'employé devra être à l'emploi de la Compagnie.

- 14. Sous réserve de l'application du présent système de prime au rendement (présente entente) le système actuel est maintenu selon les dispositions de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, par leurs représentants autorisés ce ... 20<sup>e</sup> ... jour du mois JANVIER ..... 1981.

CHAUSSURES KINNEY DU CANADA LTEE,  
DIVISION CHAUSSURES MAXINE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
EN CHAUSSURE DE MONTREAL INC.

Walter V.P. Sir. Gen. George Robit  
B... contrôleur Lillian Savio  
Paul... Noël...

Témoïn: \_\_\_\_\_

Témoïn: Dennis Holte

'82 FEV -9 11 13

'81 JU 14 8 28

*mb*

PAR MESSAGE

PAR MESSAGE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: CHAUSSURES KINNEY DU CANADA LTEE,  
DIVISION CHAUSSURES MAXINE

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN CHAUSSURE DE MONTREAL INC.

PROPOSITION SYNDICALE DU 14 août 1980.

A T T E N D U que les parties reconnaissent:

- a) les faiblesses du système de prime au rendement existant;
- b) que les méthodes d'application de l'ancien système de prime au rendement pouvaient causer préjudice aux employés;
- c) que l'ancien système de prime au rendement pouvait compromettre la viabilité à long terme de l'Entreprise;
- d) la nécessité d'introduire un nouveau système de prime au rendement avec données standards (temps pré-déterminé) et ceci avec compensation tel que décrit ci-après;

PAR MESSAGE

'81 JU 25 13 12

*mb*

PRIME AU RENDEMENT1. PRINCIPES GENERAUX

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

- a.- l'étude du temps et du mouvement (chronométrage);
- b.- données standards, à partir d'études de temps établies selon la présente entente;
- 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.

2. CONDITIONS MATERIELLES

Toute étude de temps ou calcul de taux à partir d'éléments standardisés 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 ou des temps standards obtenus dans les tables;
- g.- le nom de l'opérateur;
- h.- le nom de la pièce sur laquelle on travaille.

Si la méthode utilisée par l'opérateur est incorrecte, une description détaillée des différents éléments composant l'opération est faite, expliquée aux salariés concernés avant qu'une mesure (chronométrage ou temps standardisé), ayant pour objet immédiat l'établissement d'un standard de production ou d'une donnée standard, ne soit effectuée. Une fois que l'étude de temps est terminée, l'employé concerné signe à l'endroit désigné du jugement d'allure enregistré à l'encre.

3. MESURE DE TEMPS

Dans le cas de l'utilisation du chronomètre, la méthode utilisée est: le retour à zéro. Chaque élément de l'opération est mesuré en nombre suffisant (B.I.T.) de fois pour obtenir une bonne stabilité de lecture.

4. 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 moyen ne marchant sans charge en ligne droite sur une voie unie à la vitesse de 4.83 kilomètres ou trois (3) milles à l'heure ou la distribution de cinquante-deux (52) cartes en quatre (4) paquets égaux en trente (30) secondes aux quatre (4) coins d'un carré de un (1) pied carré. Aucune étude devant servir à établir la charge standard de travail n'est prise sur un salarié ayant une allure inférieure à quatre-vingt-dix pour cent (90%) ou supérieure à cent cinquante pour-cent (150%).

b.- La charge de travail exigible par l'Employeur pour tout salarié est la charge standard de travail, c'est-à-dire cent pour-cent (100%), incluant seize pour-cent (16%) de majoration minimum prévue à la clause -5- du présent texte.

- c.- Le boni débute à une efficacité de cent pour-cent (100%) applicable sur le salaire horaire de sa classification.
- d.- Tout standard de production ou donnée standard doit donner au salarié qui fournit l'effort supplémentaire, une opportunité de cent trente pour-cent (130%), i.e. trente pour-cent (30%) de boni. Toutefois, toute efficacité supérieure à cent cinquante pour-cent (150%) donne automatiquement le droit à l'Employeur de reviser le standard.

#### 5. MAJORATIONS DE REPOS

Tout standard de production contient des majorations minima de seize pour-cent (16%). Ces majorations couvrent: fatigue, besoins personnels et délais.

- 1.- La majoration allouée pour la fatigue est de sept pour-cent (7%) minimum, incluant les périodes 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 quatre pour-cent (4%).

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

#### 6. CHANGEMENT DANS LES STANDARDS

- a.- Il est convenu qu'il n'y aura aucun changement dans les standards de production établis, sauf dans le cas prévu à la clause 4 d.- (efficacité supérieure à 150% et à la clause 8 c.-) à moins que l'on ne fasse de changement dans le processus de travail (modifications 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.

b.- Tous les changements dans les standards de production, tel que ceux effectués selon 6 a.- pourront être fait au prorata du degré de changement dans le processus du travail ou des modifications des éléments de travail. Tout changement ne pourra cependant restreindre un remaniement complet du standard.

c.- Il est entendu qu'aucun changement autre que ceux autorisés au paragraphe 6-a.- ne peut signifier une diminution du salaire horaire du salarié maintenu à sa classification affectée par les changements.

7. 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%).

8. NOUVEAU STANDARD DE PRODUCTION

a.- L'Employeur établit un standard de production qui est initialisé par son représentant qui doit donner le résultat par écrit au contremaître et au représentant de l'Union.

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.- Lors de l'établissement de nouveaux standards, la différence entre le degré d'efficacité atteint par un salarié lors des quinze (15) premiers jours et celui atteint subséquentement par ce même salarié ne devra pas dépasser trente (30%) pour-cent sans entraîner une revision des standards.

9. PROCEDURE DE REGLEMENT DE 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 selon la méthode établie par la Compagnie. Le technicien syndical en étude du travail peut s'adjoindre les services d'un conseiller en étude du travail.

- 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. 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 de production ou de la donnée standard.

Il est entendu que l'Employeur et le Syndicat doivent payer à part égale tous les frais encourus par ce médiateur et/ou l'arbitre lors de l'arbitrage. Lors d'arbitrage, l'étude de temps et mouvement (chronométrage) est appliquée.

10. a.- La prime au rendement se calcule et se paie sur une base hebdomadaire.

Toutefois, l'Employeur garantit, à tout salarié, le salaire horaire de base de sa classification prévue à la convention.

- 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.

11. CONDITIONS SPECIALES

- a.- Les deux (2) parties s'entendent pour que le Syndicat se nomme un "technicien syndical" en étude du travail pour s'occuper des problèmes relevant de l'application de la présente entente.

L'Employeur accepte de libérer, pour quatre (4) semaines de cours, un (1) salarié pour devenir technicien syndical.

Cette libération aux frais de l'Employeur ne prévaut que pour les fins de la présente entente et pour les fins de l'implantation du présent système seulement.

- b.- Pendant la période d'établissement des données standards ou des standards de production, l'Employeur consent à ce qu'un (1) salarié, membre du Syndicat et désigné par ce dernier et ci-après appelé "technicien syndical", soit libéré sur les lieux de travail (usine) pour étude de temps et vérification des données standards, standards de production et la charge de travail en relation avec la présente entente, après en avoir avisé un représentant de l'Employeur sur préavis de vingt quatre (24) heures.
- c.- Dès que l'implantation du système prime au rendement est terminée dans un département et subséquemment, le technicien syndical est libéré par l'Employeur, pour toute étude de temps, vérification des données standards, standards de production et la charge de travail en relation avec la présente entente, dans le cas de plaintes et de griefs, après avoir averti un représentant de l'Employeur sur préavis de vingt quatre (24) heures.
- d.- Si le Syndicat désire donner un entraînement à son technicien, le faire assister à des sessions d'étude en relation avec son travail technique, la Compagnie le libère de son travail, sans solde, sur préavis de dix (10) jours ouvrables à l'Employeur.

## 12. APPLICATION DU SYSTEME DE PRIME AU RENDEMENT

- a.- La présente entente a pour but d'amener un changement progressif dans la méthode d'établissement de standards de production ou de données standard.
- b.- Cette entente s'applique qu'à compter du moment où l'Employeur est en mesure de mettre en vigueur les standards de production établis suivant les principes prévus à la présente clause et qu'aux salariés travaillant avec ces standards de production.

- 12.
- c.- Lorsque des standards de production établis conformément à la présente entente sont prêts à être appliqués à un département, partie de département, ou opérations, l'Employeur les applique aux salariés à la pièce de ce département, partie de département ou opérations; les taux ainsi déterminés sont les taux applicables.
  - d.- L'établissement des données standards, pour déterminer les standards de production, sera établi selon les priorités de l'Employeur.
  - e.- Sauf par l'application du présent système de prime au rendement, aucune base, donnée standard, standard de production existant le 1er janvier 1980 ne doit être modifié(e), sous réserve des dispositions 6-,8- et 9- de la présente entente.
  - f.- Tout nouveau standard de production doit être émis en décimale d'heure et transposé en points.

13. APPLICATION ET COMPENSATION DU NOUVEAU SYSTEME

Lorsque l'Employeur met en vigueur les standards de production établis suivant les dispositions de la présente entente, il procédera à une compensation (achat de cercle rouge) pour chaque employé éligible selon les modalités suivantes:

- a.- Equivalent du nombre d'heures pour une année de travail.
- b.- Le nombre d'heures pour une année de travail est calculé pour chaque employé sur sa moyenne d'heures travaillées du 1/5/78 au 30/4/80 en incluant la moyenne des heures payées pour les congés fériés ainsi que des vacances.
- c.- Chaque employé recevra comme somme globale, l'équivalent des heures moyennes travaillées, calculée sur son cercle rouge.
- d.- Le cercle rouge sera établi à partir de sa moyenne de gains horaires pour les quatre trimestres se terminant le 30 mars 1980 augmentée de 7½% soit l'équivalent de l'augmentation au 1/5/1980.
- e.- La moyenne des taux moyens de l'employé au 30 mars 1980 augmentée du 7½% moins 130% de sa base horaire au 1er mai 1980 déterminera son cercle rouge.
- f.- Les versements aux employés se feront de la façon suivante:

13. f.- 1/3 du montant global au moment où l'employé sera engagé dans l'application du nouveau système;

1/3 après six (6) mois;

1/3 après un (1) an.

Au moment de l'un ou l'autre des versements, l'employé devra être à l'emploi de la Compagnie.

14. Sous réserve de l'application du présent système de prime au rendement (présente entente) le système actuel est maintenu selon les dispositions de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, par leurs représentants autorisés ce ... 20<sup>e</sup> ... jour du mois ... JAVIER ..... 1981.

CHAUSSURES KINNEY DU CANADA LTEE,  
DIVISION CHAUSSURES MAXINE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
EN CHAUSSURE DE MONTREAL INC.

*V. P. Sr. Gen.*  
*Ben* ..... *contrôleur* ..... *Lillian Savio*  
*Paul G. ...* ..... *W. ...*

Témoins: \_\_\_\_\_

Témoins: *Dennis Holth*