

16679-03

1675-8

gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

016758

84-11-17
DÉPÔT

1675-8

Dépôt N°: 8 5 0 6 0 4 6

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

01675-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16679-03
Date	Signature 85-05-10	Réception 85-05-27	Durée	Du 84-11-18	Au 86-11-15	Nombre de salariés régis par la convention collective 325

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Employés de la Chaussure Rosata 4875 boul. Couture St-Léonard, QC. H1R 1C5	<input type="checkbox"/> Déposant Chaussures Rosita Co (Canada) Ltée 4875 boul. Couture St-Léonard, QC. H1R 1C5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties La Féd. Nat. des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement Inc (CSD) Att: M. Charles Ruel 2235 est, rue Sherbrooke Montréal, QC. H2K 1E2	Région <u>06-06</u> Activité <u>1740 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-06-10

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

003(113)

RECHERCHE

16679-03 1675-8

Ministère du Québec
du Travail
du commissaire
du travail

016758

84-11-17
DÉPÔT

3111 0101
1675-8

Dépôt N°: 8 5 0 6 0 4 6

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

Certificat accordé Dépôt refusé 01675-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16679-03
Date	Signature	Réception	Durée
	85-05-10	85-05-27	Du 84-11-18 Au 86-11-15
Nombre de salariés régis par la convention collective			325

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Employés de la Chaussure Rosita 4875 boul. Couture St-Léonard, QC. H1R 1C5	<input type="checkbox"/> Déposant Chaussures Rosita Co (Canada) Ltée 4875 boul. Couture St-Léonard, QC. H1R 1C5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties La Féd. Nat. des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement Inc (CSD) Att: M. Charles Ruel 2235 est, rue Sherbrooke Montréal, QC. H2K 1E2	Région <u>06-06</u> Activité <u>1740 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-06-10

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

16679-03

1675-8

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAI

INTERVENUE



ENTRE

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

Ci-après appelée la "Compagnie"
partie de la 1^{ière} part.

ET

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

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

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

ARTICLE 1.

OBJET

1.01

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

ARTICLE 2.

RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 Conformément au certificat d'accréditation syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, l'Employeur reconnaît l'Association comme agent négociateur de tous les salariés visés par ledit certificat, tel qu'annexé à la présente convention.
- 2.02 Aucune tâche comprise dans l'unité de négociation ne doit être exécutée par des personnes exclues de l'unité de négociation si cela a pour effet de créer des mises à pied ou une pénurie de travail.
- 2.03 Dans le cas de fermeture de l'usine de St-Léonard la Compagnie s'engage à payer comme paie de séparation à tous les salariés qui auront dix (10) ans et plus d'ancienneté un montant équivalent à deux (2) journées par année d'ancienneté à raison de huit (8) heures payées à son taux horaire moyen de sa dernière année de service.
- Il est entendu que la paie de séparation sera donnée dans le cas de mise à pied définitive.
- 2.04 Si un département cesse de façon permanente d'opérer, les salariés qui ont cinq (5) ans d'ancienneté et plus, peuvent déplacer dans tous les départements les salariés qui ont moins de dix-huit (18) mois d'ancienneté et conserveront dix-huit (18) mois dans le département qu'ils auront choisi.
- Nonobstant le paragraphe précédent, tous ces salariés conserveront leur ancienneté générale pour tous les autres droits et bénéfices prévus à cette convention.
- Tout salarié qui en déplace un autre en vertu de l'article 2.04 n'a droit qu'au salaire afférent à leur(s) nouvelle (s) opération(s).

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'applique.

ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION

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

4.02 Comme exemples des droits et responsabilités de la direction, sans que cette énumération soit limitative, l'Employeur conserve les suivants: celui de fixer le nombre et l'emplacement de ses établissements; de décider du genre et de l'étendue de la surveillance nécessaire, de la quantité et de la nature de son outillage mécanique et technique; d'élaborer les méthodes, les formalités et les normes régissant son exploitation; de fixer le programme d'exploitation; de choisir, de se procurer, de créer et de monter l'outillage qui doit être installé dans ses établissements; de choisir et de diriger ses effectifs et d'en déterminer le nombre; ainsi que celui d'embaucher les employés, de les muter, de leur donner de l'avancement, de les mettre à la retraite ou de les suspendre ou congédier pour motif valable ou de les licencier faute de travail; de déterminer si une fonction ou opération doit être rémunérée à la pièce ou au taux horaire; d'établir tous les taux à la pièce pour toute fonction ou opération; d'établir tout nouveau taux horaire pour toute nouvelle fonction ou opération; de convertir la rémunération pour une fonction ou opération soit au taux horaire, soit à la pièce ou vice-versa; sauf si limités 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 de l'Association comme condition du maintien de son emploi pour la durée de la convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre de l'Association lorsqu'il a complété cinq cent vingt (520) heures de travail à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 5.03 Toutefois l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que l'Association l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 6.
- 5.04 Tout salarié a le devoir et l'obligation de poinçonner sa carte de temps à tous les poinçons exigés par l'Employeur.

ARTICLE 6.

RETENUE SYNDICALE

6.01

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

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

6.02

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

6.03

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

ARTICLE 7.

REPRESENTANTS DE L'ASSOCIATION

7.01

Le représentant extérieur de l'Association peut visiter l'usine durant les heures de travail après en avoir avisé par écrit l'Employeur ou son représentant qui ne peut refuser sans motif valable.

7.02

L'Association peut désigner pour le représenter auprès de l'Employeur en cas de grief, un délégué syndical pour chacun des départements de l'usine. Chaque délégué syndical a juridiction dans le département pour lequel il est nommé pour les griefs provenant de ce département. L'Association doit aviser l'Employeur par écrit des noms de chaque délégué de département.

7.03

Dans le cas d'absence du délégué de département pour quelque raison que ce soit, à n'importe quel stade de la procédure de grief, le président de la section syndicale ou tout représentant autorisé, le remplace avec tous les droits qui lui sont reconnus à la présente convention.

ARTICLE 8.

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

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

ARTICLE 8.
(suite)

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

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

ARTICLE 9. CONGEDIEMENT ET DISCIPLINE

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

ARTICLE 10. AFFICHAGE D'AVIS

10.01 L'Association peut afficher sur le tableau:

1. Tout avis de convocation d'assemblée de l'Association, signé par un représentant autorisé de l'Association.

2. Tout autre document syndical signé par un représentant autorisé de l'Association soumis au gérant du personnel pour son approbation.

ARTICLE 11.

ANCIENNETE

11.01

Le salarié jouira de son droit d'ancienneté après cinq cent vingt heures (520) de travail à la Compagnie à compter du jour de son engagement. Durant cette période de probation de cinq cent vingt heures (520) heures, le salarié n'a pas droit à la procédure de grief pour tout cas de mesure disciplinaire, suspension ou congédiement.

Cette nouvelle disposition s'applique à tout nouveau salarié engagé à compter du 28 février 1985.

11.02

L'ancienneté générale est la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur.

11.03

L'ancienneté départementale est la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur dans un des départements suivants:

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

11.04

- a) Le salarié avisé de sa mise à pied peut déplacer un autre salarié s'il invoque au moment d'un tel avis son ancienneté départementale en déplaçant un employé ayant moins d'ancienneté dans le département. L'avis au salarié doit être fait en présence du délégué Syndical du département au moins une (1) heure à l'avance.
- b) Pour le "Fittage" dans le cas de mise à pied de cinq (5) jours et moins, l'Employeur procédera par ancienneté départementale à l'intérieur de chaque opération.

11.05

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

11.06

- a) En cas de mise à pied due à un manque d'ouvrage tout salarié qui déplace un autre est payé selon les termes de l'article 12.10
- b) Un salarié mis à pied, de moins de six (6) mois de service sera réengagé à son taux prévalant lors de sa mise à pied et recevra par la suite les augmentations selon son stage de progression lors de sa mise à pied.

11.07

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

11.08

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

11.09

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

11.10

Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Si le salarié quitte lui-même le service de la Compagnie ou s'il est l'objet d'un renvoi justifié.
- b) S'il s'absente de son travail pendant trois (3) jours consécutifs, sans avoir au préalable avisé son contremaître (esse) et l'Association à moins qu'il ait une raison jugée valable.
- c) S'il est mis à pied pour manque d'ouvrage excédant dix-huit (18) mois;

- d) Dans le cas d'un rappel au travail à la suite d'une mise à pied, si le salarié fait défaut de reprendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un avis le rappelant, qui devra être adressé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, à moins que le salarié n'apporte des raisons jugées valables par les parties à la cause de son retard;
- e) Dans le cas d'absence pour maladie ou accident excédant dix-huit (18) mois;
- f) Six (6) mois après avoir occupé un poste exclu de l'unité de négociation;
- g) Dans tous les cas d'absences prévues dans la convention collective, le salarié perd son ancienneté si son absence excède sa période accumulée de service continu pour l'employeur, sans toutefois dépasser dix-huit mois.

11.11

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

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

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

ARTICLE 12. PROMOTION ET MUTATION

- 12.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, exception faite des classes 1 et C, couvert par l'accréditation, doit être affiché durant une période de trois (3) jours ouvrables.
- Tout salarié intéressé, devra inscrire son nom sur la liste d'affichage. Copie des applications seront remises au Syndicat.
- Cependant, en cas de maternité et de retrait préventif, l'Employeur n'affichera pas les postes impliqués mais devra donner la préférence aux salariés ayant le plus d'ancienneté et possédant les qualifications requises pour remplir le poste.
- 12.02 Cependant, pendant la période d'affichage, et jusqu'à la nomination d'un titulaire l'Employeur peut combler temporairement ledit poste.
- 12.03 Un salarié a le droit de poser sa candidature pour un poste d'une classe plus élevée que la sienne mais il n'a pas le droit de poser sa candidature pour un poste de la même classe dans son propre département. Cependant, un salarié du département du fittage de classe "A" autre qu'un(e) couturier(e) peut poser sa candidature pour un poste d'entraînement à la couture.
- 12.04 Quand l'Employeur comble un poste vacant ou nouvellement créé, soit par promotion soit par mutation, il doit tenir compte de l'ancienneté départementale des candidats à la condition qu'ils aient les aptitudes ou la compétence pour remplir le poste.
- 12.05 Si aucun, salarié n'obtient le poste en vertu de l'article 12.04 l'Employeur comble le poste en tenant compte de l'ancienneté générale des candidats à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 12.06 La personne à qui le poste est attribué a droit à une période de quarante-cinq (45) jours. Si elle désire réintégrer son ancien poste à l'intérieur de ce délai elle peut le faire.

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

- 12.07 L'alinéa 12.01 ne s'applique pas aux postes temporairement dépourvus d'un titulaire.
- 12.08 Si un salarié est muté temporairement de son poste régulier à un autre poste à la demande de la Compagnie il reçoit comme rémunération le taux le plus élevé entre l'équivalent à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente et le taux de la classe.
- 12.09 Si un salarié est muté temporairement à sa demande, il reçoit comme rémunération le taux applicable pour sa nouvelle fonction.
- 12.10 Si un salarié est muté en raison d'une pénurie de travail, d'une réorganisation du travail ou d'un changement dans la production, il est rémunéré pendant les deux cent (200) premières heures ouvrables à son ancien taux. A compter de la deux cent unième (201ième) heure, il reçoit comme rémunération, le taux applicable pour sa nouvelle fonction.
- Nonobstant le paragraphe précédent, pour les salariés bénéficiant d'un taux encerclé, à compter de la deux cent unième (201ième) heure, le salarié reçoit lors d'une promotion, le taux de la classe supérieur ou son ancien taux incluant son cercle rouge, soit le plus élevé des deux.
- Lors d'une démotion, par manque de travail, le salarié concerné, reçoit le taux de la classe où il est transféré en y ajoutant son cercle rouge.
- 12.11 Le salarié qui est muté temporairement en conformité avec les articles 11.04 et 12.10 conserve son droit de retourner à son opération régulière quand il y aura du travail.
- 12.12 L'Association est avisée par écrit de chaque promotion ou mutation permanente dans les cinq (5) jours ouvrables de la nomination.

ARTICLE 13. CONGES SANS SOLDE

13.01 Les délégués officiels de l'Association peuvent, sur demande écrite de l'Association faite dix (10) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de leur travail pour assister aux assemblées plénières de la C.S.D. et aux congrès du bureau Fédéral de la Fédération Nationale du Vêtement Inc.

L'Association n'a droit qu'à trois (3) délégués par assemblée ou congrès et pas plus qu'un par département.

13.02 Lorsqu'il s'agit d'activités syndicales non couvertes par la clause 13.01, l'Employeur pourra sur demande écrite de l'Association faite cinq (5) jours à l'avance, accorder un congé au(x) représentant(s) de l'Association.

13.03 Advenant le cas où il est impossible au(x) délégué(s) officiel(s) de l'Association d'aviser l'Employeur dans le délai prévu aux articles 13.01 et 13.02, l'Employeur ne refusera pas l'autorisation d'absence sans motif valable.

13.04 Tout salarié choisi par l'Association, la Fédération ou la C.S.D. à exercer une fonction syndicale conserve son ancienneté pour la période de son premier mandat d'une durée de deux (2) ans. S'il est élu pour un autre mandat ou s'il ne reprend pas son poste après l'expiration de son premier mandat, il perd son ancienneté et son emploi.

13.05 L'Employeur accorde au salarié:

1. Une (1) semaine de congé à l'occasion de son mariage et le jour précédent à la condition que le salarié en fasse la demande un (1) mois à l'avance.

2. Le jour du mariage de son frère ou de sa soeur, de son père ou de sa mère et de son enfant.

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

ARTICLE 14

PAYE ET SALAIRES

- 14.01 Le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque selon le régime établi par l'Employeur.
- 14.02 Le talon de paye indiquera:
- le nombre d'heures régulières;
 - le nombre d'heures supplémentaires;
 - le taux horaire régulier en vigueur comprenant l'augmentation;
 - le total de la paye;
 - chacune des déductions et retenues faites et le montant net.
- 14.03 Les taux horaires des classes sont ceux mentionnés à l'Annexe "A".
- Au 18 novembre 1984, les salariés bénéficiant d'un taux horaire supérieur à celui prévu pour sa classe, recevra une augmentation hebdomadaire égale à celle des autres employés de la même classe.
- Au 11 novembre 1985, les salariés bénéficiant d'un taux horaire supérieur à celui de leur classe, recevront une augmentation correspondant à la différence entre l'ancien taux de leur classe et le nouveau taux.
- 14.04 A compter du 18 novembre 1984, l'échelle des classifications et les salaires horaires sera celle de l'Annexe "A".
- 14.05 Pour tout salarié nouvellement engagé, sa progression vers l'échelle des classifications (annxe "A") sera l'échelle de progression à l'annexe "B.B".
- 14.06 Tout salarié qui bénéficie d'une promotion n'atteindra le taux de la classe qu'après avoir travaillé deux cent (200) heures sur ce nouveau poste.
- Nonobtant le paragraphe précédent et l'article 14.06 tout salarié promu à la classe 5, doit, avant d'atteindre le taux de la classe, suivre l'échelle de progression (annexe "B.B-2") et tout salarié promu à l'entraînement sur la couture n'atteindra le taux de la classe qu'après avoir travaillé deux cent quarante (240) heures de travail.

- 14.07 Relativement à l'échelle de progression Annexe "B.B." le salarié ne peut changer de période de progression s'il n'a pas accompli un minimum de 520 heures.
- Cette nouvelle disposition s'applique à tout nouveau salarié à compter du 28 février 1985.
- 14.08 La classification des opérations est celle de l'Annexe "C".
- 14.09 S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté l'établissement, il a droit à un minimum de trois (3) heures de salaire pour chaque rappel au taux équivalent à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente.
- 14.10 Le salarié qui se présente au travail tel que cédulé, et qui n'a pas reçu d'avis contraire au préalable, a droit à un minimum de trois (3) heures de salaire au taux équivalent à la moyenne de ses revenus horaires pour la période trimestrielle précédente, s'il n'y a pas de travail à faire. S'il y a du travail à faire, il reçoit un minimum de quatre (4) heures de salaire au même taux. Cette clause ne s'applique pas s'il n'a pas reçu d'avis à cause de son absence la journée précédente ou si le manque de travail est dû à un cas de force majeure
- 14.11 Le salarié qui, durant une journée travaille à différentes fonctions ou opérations, reçoit le taux de la fonction ou opération la mieux rémunérée pour sa journée de travail à la condition qu'il occupe cette fonction ou opération l'équivalent d'un minimum de deux (2) heures de travail.

ARTICLE 15.

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.01

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties comme suit: de 7.00 heures à 15.30 heures, du lundi au jeudi. De 7.00 heures à 15.15 heures le vendredi (payé jusqu'à 15.30) Le salarié a droit à une demi-heure (1/2) heure non payée, pour son dîner. Le salarié peut terminer son travail cinq (5) minutes avant la fin de sa journée.

15.02

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

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

15.03

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

ARTICLE 16. TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Tout travail fait en plus de la semaine régulière ou de la journée régulière et approuvé par le supérieur immédiat est considéré comme temps supplémentaire.
- 16.02 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante:
1. Au taux et demi du taux horaire ou à la pièce selon le cas
 2. Au taux double du taux horaire ou à la pièce, si le travail supplémentaire est effectué le dimanche ou un congé férié.
- 16.03 Le travail supplémentaire est accompli de la façon suivante:
1. Le salarié qui normalement occupe le poste.
 2. Si le salarié qui normalement occupe le poste est incapable de le faire, le salarié le plus ancien dans le département qui a les aptitudes pour remplir le poste
 3. Nonobstant les paragraphes 1 et 2 de l'article 16.03 pour le département du "Bottom Stock" se sera le salarié le plus ancien dans le département qui a les aptitudes pour remplir le poste.
 4. Après que les étapes prévues aux paragraphes 1 et 2 sont terminées l'ancienneté générale s'applique entre les départements suivants:
 - L'Expédition avec le Taillage et le Bottom Stock
 - Maintenance avec le montage
 - Finition avec le Bottom Stock et Préfittage.
 - Fittage avec Préfittage.
- 16.04 Le travail supplémentaire est facultatif. Néanmoins, l'Association et les salariés doivent collaborer avec la Compagnie lorsque les besoins de la production l'exigent

ARTICLE 16.05

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

16.05

A compter de la fin de son temps régulier, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes incluant les cinq (5) minutes mentionnées à l'article 15.01, avant de commencer son travail en temps supplémentaire.

Le salarié qui travaille en temps supplémentaire jusqu'à 18 heures et plus est rémunéré comme s'il avait travaillé une demi-heure (1/2) de plus. Le salarié qui travaille jusqu'à 20 heures et plus a droit à une autre période de repos de quinze (15) minutes

ARTICLE 17. CONGES FERIES ET PAYES

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

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

a) De plus, pour l'année 1984, la manufacture sera fermée du 21 décembre 1984 à 12.00 heures au 3 janvier 1985 à 7.00 heures a.m.

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

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

b) Pour l'année 1985, la manufacture sera fermée du 23 décembre 1985 à 12.00 heures jusqu'au 3 janvier 1986, à 7.00 heures a.m.

Les conditions citées au paragraphe a) s'applique pour l'année 1984 et 1985.

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

c) Pour les salariés qui seront encore au travail le 21 décembre 1984 ou le 23 décembre 1985, l'Employeur s'engage à leur payer trois (3) heures pour compenser l'après-midi chômé.

Cependant, l'Employeur s'engage à payer, ce même trois (3) heures, à tous les salariés mis à pied le jour ouvrable précédant la fermeture.

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 congé chômé et payé tout salarié doit:

a) avoir complété sa période d'essai.

b) Doit avoir travaillé une journée au cours de la période de trente (30) jours précédant immédiatement le congé statutaire payé.

c) doit être au travail le jour ouvrable précédant et suivant un congé statutaire payé à moins que son absence ne soit le résultat de maladie, accident, décès dans sa famille ou tout autre congé autorisé par la convention ou de mise à pied par l'Employeur pour manque de travail ou absence autorisée par l'Employeur. Un certificat médical fourni par un salarié lorsque disponible sera jugé valable.

17.04

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

17.05

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

ARTICLE 18. CONGE MATERNITE

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

ARTICLE 19.

CONGE DE PATERNITE

19.01

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

ARTICLE 20. CONGES SOCIAUX

- 20.01 Lorsqu'un membre de la famille immédiate d'un salarié décède, soit le père, la mère, le conjoint, le frère, la soeur, le fils, la fille, le beau-père, la belle-mère ou la personne avec qui il vit maritalement selon la définition de la loi des normes du travail. Il appartient à l'employé d'en faire la preuve. Le salarié aura droit à trois (3) jours de congé de sympathie payés l'équivalent de trois (3) journées normales de travail.
- 20.02 a) Si le grand-père ou la grand-mère d'un salarié décède, le salarié aura droit à une journée de congé de sympathie payée, l'équivalent d'une journée normale de travail.
- b) Si, le beau-frère ou la belle-soeur décède, le salarié aura droit à une journée de congé de sympathie payée, l'équivalent d'une journée normale de travail, soit le jour des funérailles à condition qu'il soit cédulé pour travailler ce jour là.
- 20.03 Dans le cas du décès de son conjoint, son fils, sa fille ou la personne avec qui il vit maritalement le salarié peut s'absenter deux autres journées à cette occasion mais sans salaire.

ARTICLE 21.

CONGES ANNUELS OU VACANCES

- 21.01 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service continu au 30 avril a droit à un (1) jour de congé payé pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables payés au taux de quatre pour cent (4%) de son salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 21.02 Le salarié ayant au moins un (1) an de service continu au 30 avril a droit à deux (2) semaines de congé annuel payées au taux de quatre pour cent (4%) de son salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 21.03 Le salarié ayant au moins cinq (5) ans de service continu au 30 avril, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payés au taux de cinq (5) pour cent de son salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 21.04 Le salarié ayant au moins sept (7) ans de service continu au 30 avril, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payées au taux de six et demi (6 1/2) pour cent de son salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 21.05 Le salarié ayant au moins douze (12) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de congé annuel payées au taux de sept et demi (7 1/2) pour cent de son salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 21.06 Le salarié ayant au moins dix-huit (18) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de congé annuel payées au taux de huit et demi (8 1/2) pour cent du salaire gagné.
- 21.07 Le salarié ayant au moins vingt-deux (22) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de congé annuel payées au taux de dix et demi (10 1/2) pour cent du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 21.08 Le salarié ayant au moins vingt-cinq (25) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de congé annuel payées au taux de onze (11) pour cent du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.

21.09

Tout salarié qui a dix-huit (18) ans et plus d'ancienneté aura droit à une quatrième (4^{ième}) semaine de vacances chômée, cette quatrième semaine de vacances pourra être prise après entente avec l'Employeur.

21.10

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

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

Les employés ayant droit à trois (3) semaines de vacances, l'Employeur accepte de déplacer cette 3^{ième} semaine de vacances au choix de l'employé moyennant qu'il n'y ait plus de deux (2) employés, par département, par semaine, en vacances en même temps et ce après consultation avec le contremaître, environ un mois à l'avance selon l'ancienneté départementale.

ARTICLE 22.

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 22.01 Si l'Employeur décide d'effectuer un changement technologique qui a pour effet de modifier substantiellement une ou plusieurs opérations et/ou d'en créer des nouvelles, exécutées par un ou plusieurs salariés, il doit en informer l'Association trente (30) jours à l'avance.
- 22.02 Les parties doivent alors engager le dialogue concernant le ou les transferts à effectuer et l'adaptation de la main-d'oeuvre aux nouvelles opérations.
- 22.03 Le salarié affecté par un changement technologique a par ordre d'ancienneté un premier choix sur l'une des fonctions ou opérations, nouvelles ou modifiées.
- 22.04 La période d'entraînement pour la fonction ou opération, nouvelle ou modifiée, pour tout salarié affecté par un changement technologique sera de trois cent soixante (360) heures de travail.
- Si, durant cette période d'entraînement, il s'avère que le salarié ne remplit pas les exigences normales de la tâche, il doit être muté ou mis à pied en conformité avec les articles 11 et 12.
- 22.05 Cependant, le salarié qui est muté suite à un changement technologique a par ordre d'ancienneté un premier choix sur tout autre poste vacant à la condition qu'il puisse satisfaire les exigences normales de la tâche.

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 troussees de premiers soins, et de se conformer à la loi et aux règlements concernant les établissements industriels et commerciaux et l'Association convient de collaborer dans l'application de ce paragraphe.

23.02

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

23.03

Pour les salariés du département de l'expédition, de la réception, de la maintenance ainsi que le salarié affecté au transport des boîtes, l'Employeur s'engage à fournir des bottines de sécurité, moyennant une paire par employé par année.

La Compagnie fournira à tout nouvel employé, une paire de bottines de sécurité, cependant la valeur de ces bottines lui sera retirée sur sa première paye régulière. Une fois la période de probation terminée ce montant lui sera remboursé.

ARTICLE 24.

TRAVAIL A DOMICILE

24.01

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

ARTICLE 25.

ASSURANCE GROUPE

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

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

ARTICLE 26.

CHANGEMENTS DE SALAIRES

26.01

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

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

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

26.02

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

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

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

26.03

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

26.04

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

26.05

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

Les décisions de ce genre devront recevoir l'approbation de l'Assemblée générale du Syndicat.

Les décisions départementales devront recevoir l'approbation des employés du département concerné et de la Société Syndicale.

Les décisions particulières de tout genre approuvées par le ou les employés concernés et le Comité Syndical.

De telles décisions seront le ou les employés concernés et les deux (2) parties signataires à la convention et feront parties intégrantes de la convention comme si elles étaient écrites au long.

ARTICLE 27.

ANNEXES ET ENTENTES

Nonobstant les clauses qui précèdent d'autres ententes pourront être prises entre l'Employeur et le Syndicat. Les ententes d'intérêt générale devront recevoir l'approbation de l'assemblée générale du Syndicat.

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

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

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

ARTICLE 28.

DUREE ET RETROACTIVITE

La présente convention a effet à compter du
18 novembre 1984 et demeure en vigueur jusqu'au
15 novembre 1986.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont
signé cette convention collective le

~~15~~ 10 Mai 85

~~15~~ 10 Mai 85
M. G. D.

G. D. M.

CHAUSSURES ROSITA Co.
(CANADA LTEE)

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES
DE LA CHAUSSURE ROSITA

Paul Thruett
Lilly Dubois

R. Schobey

Gisèle Dubois
Estelle Raymond

Christiane Gagnier
Rose Gargantony

A N N E X E "A"

TAUX SALAIRES 84-85

AU 17 NOVEMBRE 1984 4.3%

1-C	5.99
2-B	6.40
A	6.92
3-	7.50
4-	7.92
5-	9.05
6-	9.53

AU 11 NOVEMBRE 1985 4.3%

1-C	6.25
2-B	6.68
A-	7.22
3-	7.82
4-	8.26
5-	9.44
6-	9.94

Les augmentations sont calculées sur le taux de la classe seulement.
Chaque salarié recevra l'augmentation sur le taux de la classe.

A N N E X E "B"

1. Echelle de progression (embauchage) jusqu'au 27 février 1985

<u>Période de probation</u>	<u>Salaire minimum</u>
Balance de premier trimestre	Salaire min.+\$0.10
Deuxième trimestre	Salaire min.+\$0.25
Troisième trimestre	Salaire min.+\$0.35
Quatrième trimestre	Salaire min.+\$0.50
Cinquième trimestre	Taux de la classification

A N N E X E "BB"

1. Echelle de progression (embauchage) En vigueur le 28 février 1985

<u>Période de probation</u>	<u>Salaire minimum</u>
Les 1ière 520 heures	S.M.
De 521 à 1040 heures	Salaire min.+\$0.25
De 1041 à 1560 heures	Salaire min.+\$0.35
De 1561 à 2080 heures	Salaire min.+\$0.50
De 2081 à 2600 heures	Salaire min.+\$1.00
De 2601 et plus le taux de la classe.	

2. Echelle de progression (promotion) En vigueur le 18 novembre 1984

Classe 5 seulement

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

A N N E X E "C"

PREFITTAGE

CLASSE "A"

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

CLASSE "B"

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

CLASSE "C"

Ouvrage générale
Ouvrage de table
Covoyeur
Press Facing(demi lune)
Press Embossing
Press facing zipper
Press Cramper
Press joyce
Press mocassin

FITTAGE

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

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

Ouvrage gén.
Laçage
Oeillets Man.
Press Facing
Marteau
Tourner Bottes
Poser Rivets

RECEPTION/EXP.
OUVERT
MAINTENANCE
OUVERT

A N N E X E "C"

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

INDEX DES ENTENTES

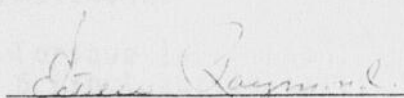
NO.:

1. Claude Bureau
2. Taillage
3. Déplacement
4. Keymen
5. Autorisation absence "Exécutif"
6. Bottom Stock
7. Montage re: promotion
8. Travail supplémentaire
9. Contribution de la compagnie pour assurance
10. Boni des échantillons
11. Argent manquant sur une paye
12. U.I.C.
13. Boni production
14. Calcul des bonis
15. Libération secrétaire
16. Fond Education

ek.
L

ENTENTE ENTRE
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE ROSITA
ET LA COMPAGNIE CHAUSSURES ROSITA
RE: CLAUDE BUREAU

LA COMPAGNIE EST D'ACCORD POUR ACCORDER A CLAUDE BUREAU \$1.00 EN SURPLUS DE SON TAUX POUR LA PERIODE QU'IL TRAVAILLE AU PRE-FITTAGE SUR SON OPERATION A LA CONDITION QU'IL SOIT RESPONSABLE DES SOINS DES MACHINES A CRAMPER ET QU'IL ACCEPTE DE TRAVAILLER SUR LE SHIFT DU SOIR.



POUR LE SYNDICAT



POUR LA COMPAGNIE

RATIFIE LE 7 MARS 1985

LA COMPAGNIE CHAUSSURE ROSITA ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE ROSITA

TAILLAGE

Il est entendu entre les parties que:

Dans le département du Tailage, pour les tailleurs de la classe 5 (incluant le tailleur de réparages et le tailleur d'échantillons (classe 6) et entre eux seulement.

1. L'article 16.03 ne s'applique pas et est remplacé par:

"Le travail supplémentaire est accompli par le salarié le plus ancien dans le département qui a les aptitudes pour le faire, excepté pour le tailleur d'échantillons qui a priorité pour le temps supplémentaire sur son propre travail".

Cependant, il est entendu qu'un tailleur de la classe 5 plus ancien n'a pas priorité sur un tailleur de classe 2 ou de classe 3 lorsque celui-ci à l'occasion de faire du travail supplémentaire sur le poste qu'il occupe normalement, ou encore sur un autre employé du département à l'exception des tailleurs de la classe 5 qui a l'occasion de faire du temps supplémentaire sur le poste qu'il occupe normalement.

2. Lorsque la compagnie veut mettre à pied un tailleur de la classe 5 (incluant le tailleur de réparation ou d'échantillons) pour une période variant entre 1 journée et une semaine, elle mettra à pied le tailleur de la classe 5 ayant le moins d'ancienneté. Si la mise à pied est d'une durée de plus d'une (1) semaine, l'article 11.05 s'applique.
3. Lorsqu'un tailleur de classe 5 est muté sur le tailage de "Man Made" pour manque de travail sur le tailage de cuir, il conserve le taux de la classe 5 pour la période de manque de travail sur le cuir. Dans les autres cas, la convention collective s'applique. S'il est muté à sa demande ou s'il va déplacer un employé de classe 3 en invoquant les droits que lui accorde son ancienneté, il est payé le taux de la classe du poste qu'il va occuper.

RATIFIE LE

7 MARS 1985

Estelle Raymond
Lilly Dubois

ENTENTE ENTRE
LA COMPAGNIE CHAUSSURES ROSITA ET
L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE ROSITA

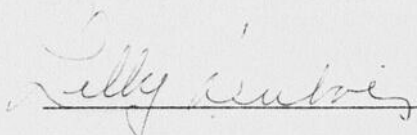
DEPLACEMENT

Il est entendu entre les parties que le fait de déplacer temporairement un employé de son poste régulier à un autre poste ne le pénalise en aucune façon par rapport aux autres employés au point de vue de son ancienneté lorsqu'il retourne à son opération habituelle.

Il est entendu que cette entente ne s'applique pas aux employés qui sont déplacés de façon permanente.

Fait à Montréal ce 30ième jour de juin 1977.

RATIFIE LE 7 MARS 1985



POUR LA COMPAGNIE



POUR L'ASSOCIATION

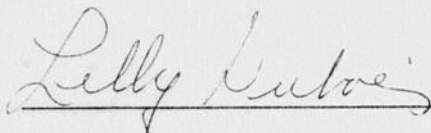
ENTENTE ENTRE
LA COMPAGNIE CHAUSSURE ROSITA ET
L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE ROSITA

KEYMEN

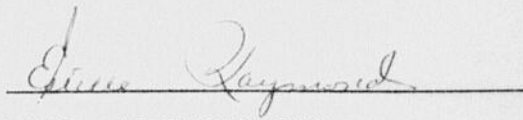
Il est entendu entre les parties que les "keymen" ont priorité pour le travail supplémentaire à la fabrication des échantillons dans le département du montage.

Fait à Montréal ce 15ième jour de janvier 1979.

FATIFIE IE 7 MARS 1985



POUR LA COMPAGNIE



POUR L'ASSOCIATION

ENTENTE ENTRE

LA COMPAGNIE CHAUSSURES ROSITA ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE ROSITA

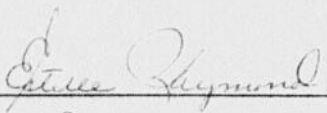
AUTORISATION D'ABSENCE

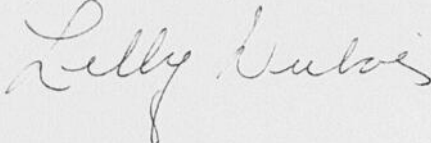
La présente remplace et rend nulle l'autorisation d'absence du 16 août 1977.

Le président et la secrétaire de l'Association des Employés de la Chaussure Rosita, sont autorisés à s'absenter le vendredi à compter de 13.00 heures pour vaquer aux affaires de l'Association, et le trésorier sera autorisé à s'absenter deux vendredis par mois à compter de 13.00 heures.

Il est entendu que cette autorisation d'absence est sans solde.

RATIFIE LE 7 MARS 1985





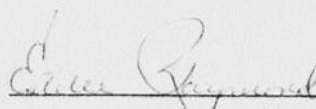
ENTENTE ENTRE
LA COMPAGNIE CHAUSSURES ROSITA ET
L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE ROSITA

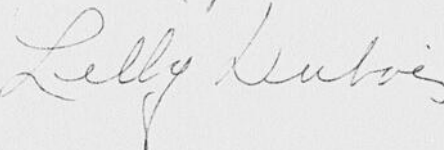
Re: André Turenne - Bottom Stock

L'opération de M. André Turenne est classifiée trois (3)
mais il est payé selon les augmentations de la classe
cinq (5).

L'opération de Françoise Danis est classifiée deux (2)
mais elle est rémunérée sur le taux de la classe trois (3)

RATIFIE LE 7 MARS 1985





ENTENTE ENTRE
LA COMPAGNIE CHAUSSURES ROSITA ET
L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE ROSITA

MONTAGE RE: PROMOTION

Les parties s'entendent sur la procédure suivante:

Ouverture d'une ligne de production.

50% des ouvriers avec expérience de l'extérieur

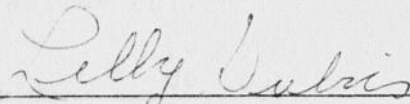
50% des promotions à l'intérieur de l'usine.

Production normale.

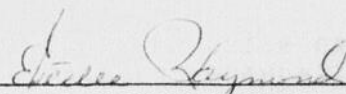
La Compagnie se réserve le droit d'embaucher une personne expérimentée sur trois promotions.

Les salariés suivants: Yvon Lacroix, Mario Brazeau, Alain Richardson, Jean Louis Drapeau et Sylvie Bureau conserveront les heures déjà travaillées sur le 3ième ligne de Montage relativement au calcul de leur période de progression future lors de la réouverture de la 3ième ligne de Montage.

RATIFIE LE 7 MARS 1985



POUR LA COMPAGNIE



POUR L'ASSOCIATION

RATIFIE, LE 7 MARS 1985

A: TOUS LES EMPLOYES DU MONTAGE
DE: RICHARD SAUCIER

SUJET: TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

Comme vous le savez, la clause 16.03 de la convention se lit
comme suit:

" Le travail supplémentaire est accompli de la façon
suivante:

1. Le salarié qui normalement occupe le poste.
2. Si le salarié qui normalement occupe le poste
est incapable de le faire, le salarié le plus
ancien dans le département qui a les aptitudes
pour remplir le poste".

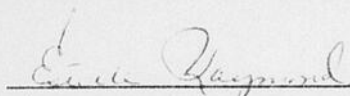
D'autre part, vous savez que nous pouvons retrouver un certain
nombre de personnes effectuant le même travail, par exemple, il
y a 5 personnes qui travaillent normalement sur la machine
"press sole".

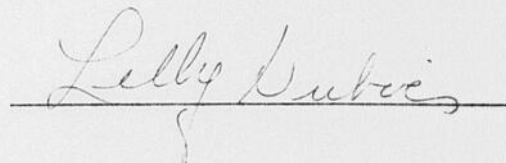
Je vous propose l'interprétation suivante de cet article de la con-
vention collective:

Le salarié qui normalement occupe le poste est l'équivalent
de tous les salariés qui normalement occupe le poste par
exemple, nos cinq opérateurs de machine "press sole" de
tout à l'heure. Nous demandons au plus ancien de ces cinq
personnes s'il désire faire le travail supplémentaire,
s'il refuse, nous demandons au deuxième plus ancien et
ainsi de suite. Si aucune de ces cinq personnes n'accepte
de faire le travail supplémentaire, nous continuons à le
demander par ancienneté départementale aux personnes qui
sont capables de faire le travail.

Pourriez-vous discuter cette proposition entre vous avec vos représen-
tants syndicaux et me faire connaître par leur intermédiaire, votre
position sur cet article.

Merci à l'avance de votre coopération.





ENTENTE ENTRE

LA COMPAGNIE CHAUSSURES ROSITA ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE ROSITA

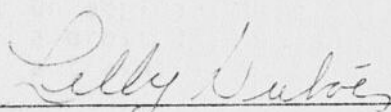
Contribution de la Compagnie:RE: assurance

Les parties s'entendent sur la proposition suivante:

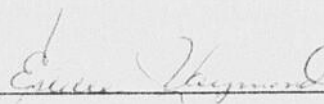
1. La compagnie portera sa contribution mensuelle d'assurance à \$900.00 min. par mois ou \$1.75 par employé par semaine.
2. L'Association ne fera aucune demande de contribution au régime d'assurance-groupe avant l'expiration de la présente convention collective.

Fait à Montréal ce 17ième jour de février 1977.

RATIFIE LE 7 MARS 1985



POUR LA COMPAGNIE



POUR L'ASSOCIATION

ENTENTE ENTRE

LA COMPAGNIE CHAUSSURES ROSITA ET

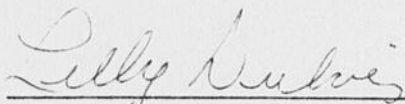
L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE ROSITA

BONI D'ECHANTILLONS

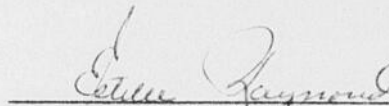
Il est convenu de l'établissement d'un système de boni pour la fabrication des échantillons par les employés du département du Montage. Le système fonctionne comme suit:

1. Il s'applique à tous les employés du département du Montage.
2. Le boni est payable pour chaque paire d'échantillons monté par des employés du département du Montage autres que le préposé aux échantillons.
3. Le boni pour chaque paire d'échantillons du 15 novembre 1982 jusqu'à l'expiration de la présente convention collective est de:-
2¢ la paire pour les employés de classe 5 et 6
1¢ la paire pour les employés des autres classes
4. Les lots de 'trials' ne font pas partie des lots d'échantillons et ne sont donc pas couvert par la présente entente.
5. Le boni sera payé deux fois l'an (1) le jeudi précédant la fermeture pour les vacances annuelles de juillet pour la période du 1er décembre au 30 juin; (2) le jour précédant le congé de Noël, pour la période du 1er juillet au 30 novembre.
6. Pour avoir droit au boni, l'employé doit être encore à l'emploi lors du paiement du boni. Un employé qui quitte son emploi avant le jour du paiement perd ses droits au boni.
7. Un employé qui n'a pas travaillé pendant toute la période visée a droit à la partie du boni pour les mois pendant lesquels il a travaillé au moins dix (10) jours.

RATIFIE LE 7 MARS 1985



POUR LA COMPAGNIE



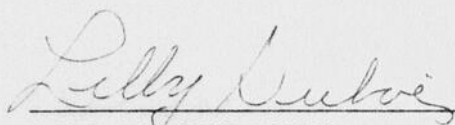
POUR L'ASSOCIATION

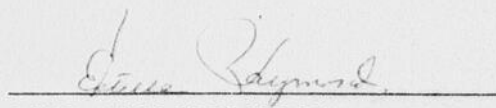
ENTENTE ENTRE
LA COMPAGNIE CHAUSSURES ROSITA ET
L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE ROSITA

SUJET: L'ARGENT MANQUANT SUR UNE PAYE

La Compagnie s'engage à remettre à tout salarié dans la même journée qu'il reçoit sa paye tout montant de trente (\$30.00) dollars et plus manquant sur sa paye.

RATIFIE LE 7 MARS 1985


POUR LA COMPAGNIE


POUR L'ASSOCIATION

Le 2 janvier 1980

A: L'Association des Employés de la Chaussure Rosita

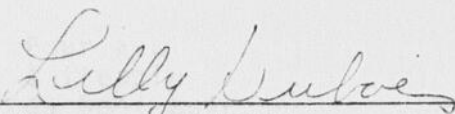
U.I.C

La présente est pour confirmer qu'à chaque mois un montant compensatoire vous sera remis suivant la différence chargée et ~~le~~ 1.40% de la prime d'assurance chômage payée par les employés.


Ce taux spécial nous est accordé par l'assurance chômage pour le plan d'assurance-groupe enregistré.

SUJET A REVISION LORS DE LA MODIFICATION DE LA LOI FEDERALE

RATIFIE LE 7 MARS 1985



POUR LA COMPAGNIE



POUR L'ASSOCIATION

ENTENTE ENTRE
LA COMPAGNIE CHAUSSURES ROSITA ET
L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE ROSITA

RE: BONI PRODUCTION

1. Il est entendu que la compagnie n'accorde aucune garantie de la possibilité de gagner du boni et que cette possibilité dépendra du cheminement de la production.
2. Un employé doit avoir été présent au moins 7 heures dans la journée (6 heures le vendredi) pour être éligible au boni, peu importe la raison etc.
3. Un employé qui vient travailler plus de 2 heures sera inclus pour la moitié dans le calcul du nombre d'employés de la journée même s'il n'a pas droit au boni.
4. Un nouvel employé n'a droit au boni de production qu'après avoir complété cinq jours de travail.
5. Pour être inclus dans le calcul du boni, un lot doit être placé en entier sur la ligne et le presseur doit avoir commencé à travailler sur le lot.
6. Pour avoir droit au boni, l'employé en probation doit être encore à l'emploi le jour ou le bureau de la paie prépare le paiement du boni pour une semaine donnée.
7. Les lots de 'trials' font partie des lots de production, et sont calculés comme tels. Les lots d'échantillons même s'ils sont faits dans la période de production ne sont pas inclus dans le calcul de la production journalière et sont rémunérés sur une autre base; une autre entente existe sur ceux-ci.
8. Cette entente en vigueur le 18 novembre 1984, et demeure jusqu'au 15 novembre 1986 à moins de changement majeur dans les méthodes de production ou dans la capacité de production, auquel cas la présente entente prend fin automatiquement. Dans un tel cas, les deux parties se rencontreront pour discuter des mesures à prendre.

RATIFIE LE 7 MARS 1985

Emile Raymond
Lilly Dubois

9. Le calcul du bonis sera exécuté selon l'annexe "A" ci-attaché
10. Les 'trials' qui sont faits en paires et non en partie de lot ou en lots ne seront pas comptés dans le boni de production mais dans le boni d'échantillons.

Ernie Raymond Lilly Dubois

RATIFIE LE 7 MARS 1985

Le 15 novembre 1984

ANNEXE "A"CALCUL DES BONIS

Gain bonus ÷ par nombre total des employés (présents-absents) = ?

Classe 1 - 2 - 3 - 4

Le montant ? X par nombre d'employés des classes 1-2-3-4 = Y X 30% =

Y - Z = A

A ÷ par nombre d'employés = Montant à payer

Classe 5 - 6

? X par nombre d'employés = Y

Y + Z = W

W ÷ par nombre d'employés de la classe 5 & 6 = Montant à payer

RATIFIE LE 7 MARS 1985

Gene Raymond
Lelly Dubois

Le 19 octobre 1984

ENTENTE ENTRE LA COMPAGNIE ROSITA ET
L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE ROSITA

LIBERATION DE LA SECRETAIRE

La présente est pour conserver par écrit les propos sur lesquels nous nous sommes entendus le 16 août 1984 entre:

- Représentante de la Compagnie
- Président du Syndicat
- Secrétaire
- Vice Président
- Trésorière

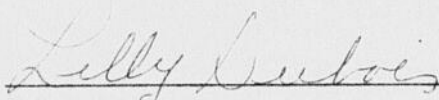
Qu'en date du 16 novembre 1984, Gisèle Dubois est libérée entièrement de son poste actuel tant que son poste de secrétaire au syndicat l'exigera.

- a. Avec tous les droits et privilèges que lui confère la convention collective.
- b. On convient aussi que l'ancienneté de Gisèle Dubois s'accumulera dans son département tant que cette entente s'appliquera.

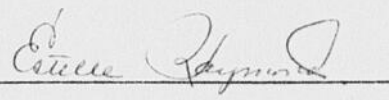
Si un changement dans le statut de Gisèle Dubois survient à l'intérieur du poste qu'elle détient dans l'exécutif du syndicat, elle pourra réintégrer son poste à l'intérieur de son département avec tous ses droits et privilèges de la convention collective.

La Compagnie s'engage à payer la moitié du salaire de Gisèle Dubois (max. 20 hrs.) pour s'occuper des fonctions syndicales relatives à Chaussures Rosita et des employés.

La Compagnie ou le Syndicat se réserve le droit d'annuler cette entente moyennant un (1) mois d'avis.



POUR LA COMPAGNIE



POUR L'ASSOCIATION

RATIFIE LE

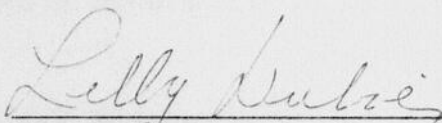
7 MARS 1985

Le 15 novembre 1982

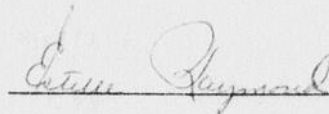
ENTENTE ENTRE
LA COMPAGNIE CHAUSSURES ROSITA ET
L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CHAUSSURE ROSITA

FONDS D'EDUCATION

Le fond d'éducation de \$2,000.00 sera remis à l'Association des Employés au mois de décembre de chaque année de la convention.



POUR LA COMPAGNIE
CHAUSSURE ROSITA



POUR L'ASSOCIATION DES EMPLOYES
DE LA CHAUSSURE ROSITA

RATIFIE LE 7 MARS 1985

LISTE DES EMPLOYES AUX TAUX PREFERENTIELS

<u>NOMS</u>	<u>TAILLAGE</u>
Jacques Cardinal	.01
Michel Trudeau	.50
	<u>PREFITTAGE</u>
Johanne Lacerte	.30
Diane Neveu	.35
	<u>FITTAGE</u>
Evenka Capot	1.62
Mavis Jordan	2.13
	<u>BOTTOM STOCK</u>
Monique Arcand	.43
Françoise Lynch	.05
Micheline Plante	.14
	<u>TALON</u>
Carole Dubois	.53
	<u>MONTAGE</u>
Gilles Breton	.19
Sylvie Bureau	.25
	<u>FINITION</u>
Jacqueline Bélanger	.54
Lyne Bergeron	.24
Lise Blais	1.42
Murielle Ferland	1.26
Yolande Gauthier	1.42
Jacques Grondin	.95
Thérèse Morissette	.19
Rolande Raymond	.54
Francine Straub	.54
Gisèle Trudel	.53
Guylaine Ducharme	1.05

RATIFIE LE 7 MARS 1985

Émile Raymond

LISTE DES EMPLOYES AUX TAUX ENCERCLES

NOMS

PRE FITTAGE

Simone Gingras	1.35
Diane Robillard	2.17

FITTAGE

Gladys Alexandre	.01
Diane Arbour	.71
Liliane Audet	1.75
Angeline Ciarlo	.68
Claudette Gagnon	1.99
Eloise Huneault	.68
Michelle Laviolette	1.60
Claire Lavoie	1.40
Mariette Racicot	1.34
Lucienne Rhéaume	.68
Claudette Villemure	1.40

BOTTOM STOCK

Madeleine Picotte	1.27
André Turenne	.58

FINITION

Yvonne Blanchette	1.42
Jacqueline Larouche	1.42
Marie-Rose Touzin	1.13

Ratifié le

7 mars 1985

Estelle Raymond