

01355-7

M-4921-05

01355-7

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

3150 12/80

DÉPÔT
Verset Cie Inc. 5.

Dépôt N°: 8,1 9,3

La présente atteste 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

| | | | | | | |
|-------|--|-----------|-------|----------|---|---|
| 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 | |
| Date | Signature | Réception | Durée | Du | Au | Nombre de salariés régis par la convention collective |
| | 80-12-17 | 81-02-20 | | 80-12-05 | 83-12-04 | 8 |

M-4921-05

| | |
|--|---|
| Association | Employeur |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des employés Les Produits Manufacturés McCracken (CSN). Att: M. Jean-Guy Fournier 190 rue Montcalm, Joliette, P.Q. J6E 5G4 | <input type="checkbox"/> Déposant Les Produits Manufacturés Mc Cracken Inc. 603 rue Base de Roc, Joliette, P. Qué. J6E 5P7 |

Unité de négociation

Tous les employés salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau, des dessinateurs, des vendeurs, de l'expéditeur, du gérant et du chef magasinier.

CONVENTION COLLECTIVE de

| | | |
|--------|----------|-------------|
| Région | Activité | Affiliation |
| 06-08 | 3150 (5) | 1 |

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Article 30 déposé pour modification du nom de l'employeur.

Pour le commissaire général du travail

| | |
|-------------------|----------|
| Signature | Date |
| Danielle Duchesne | 81-03-25 |

gld

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

003(080)

COPIE 4

20 14 51

01355-7

'80 Feb 19 13 23

M-4921-05

CONVENTION COLLECTIVE
de
TRAVAIL
DEC. 5/1980 - Dec. 4/1983

'81 FEB 20 14 51

BUREAU DE COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue à JOLIETTE, Québec, ce

1980

ENTRE:

Les Produits Manufacturés Mc Cracken Inc.

(ci-après désignée "La Compagnie")

PARTIE DE LA PREMIERE PART

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE *les produits manufacturés*
MC CRACKEN DE JOLIETTE (C.S.N.) *McCracken*

(ci-après désigné "Le Syndicat")

PARTIE DE LA DEUXIEME PART

ARTICLE 1 - OBJET

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir des relations amicales entre la Compagnie et ses employés régis par la présente convention, d'établir une méthode pour régler à l'amiable tout grief qui pourrait surgir de temps à autre et d'élaborer les conditions de travail, tel que stipulé ci-après, de régir la Compagnie et ses employés.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat des Employés de ~~Mc Craken de Joliette~~ (CSN) ^{Les produits manufacturés} comme le seul agent de négociations collectives ^{McCracken} pour tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des dessinateurs, des vendeurs, de l'expéditeur, du gérant et du chef magasinier, travaillant à son usine située au 603, rue Base de Roc, Joliette, P.Q., le tout en conformité avec le certificat d'accréditation émis le 5 décembre 1975.

Le mot "employé" ou "employés", lorsqu'utilisé ci-après, signifie chacun ou tous les employés visés par l'unité de négociation ci-haut définie, sauf là où le contexte le spécifie autrement. Toute question à savoir si quelqu'un est un "employé", tel que ci-haut défini, sera référée au Commissaire-enquêteur en chef du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec pour adjudication.

- 2.02 Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent accomplir aucun travail normalement exécuté par les travailleurs de l'unité de négociation, sauf pour fins d'instructions, de travail expérimental (i.e. nouveau procédé, nouvel équipement, etc.) ou en cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles.

ARTICLE 3 - DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01 Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît qu'il est du domaine de la direction de la Compagnie de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel;
 - b) embaucher, congédier, classer, diriger, transférer, promouvoir, rétrograder, mettre à pied à cause du manque de travail ou toute autre raison légitime, suspendre, le tout sujet à la procédure de grief s'il y a lieu;
 - c) adopter, modifier ou changer des règlements raisonnables qui devront être observés par tous les employés.

- d) généralement diriger et exercer la gestion compète de l'entreprise que la Compagnie exploite et, sans restreindre la portée de ce qui précède, déterminer les produits à être manufacturés, les méthodes de production, les cédules de production, les heures de travail, les assignations aux équipes, le genre de machines et d'outils à employer ainsi que leur remplacement, les procédés de production, la façon de mettre au point ces produits, le contrôle des matières composant les produits, ainsi que l'extension, la limitation, la réduction et la cessation des opérations;
- e) la Compagnie pourra donner des sous-contrats à condition que ces sous-contrats n'aient pas pour résultats de restreindre l'unité de négociation et de créer des mises-à-pied.
- 3.02 Il est expressément convenu que la Compagnie et le Syndicat conservent tous droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement cédés ou modifiés par cette convention.
- 3.03 La Compagnie aura le droit d'établir de nouvelles classifications et d'en fixer le taux sous réserve cependant du droit de l'employés ainsi re-classifié, de formuler le grief, s'il croit que le taux établi pour sa nouvelle classification est injuste.
- 3.04 Les classifications indiquées à l'annexe "A" seront remplies lorsque la Compagnie le jugera nécessaire.

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

- 4.01 Il n'y aura aucune discrimination ou tentative d'intimidation contre un employé pour quelque raison que ce soit.

ARTICLE 5 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 5.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie s'engage à ne pas recourir à la contre-grève et le Syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève et/ou la grève perlée.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tout nouvel employé doit, après avoir complété sa période d'essai, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat pour la durée de la convention collective.

Tout employé, membre du Syndicat en date de la signature des présentes, devra, comme condition d'emploi, le demeurer pour la durée de la convention.

- 6.02) Si un employé est refusé ou expulsé comme membre par le Syndicat, tel employé conservera son emploi, mais devra payer la cotisation syndicale.
- 6.03 L'expression "cotisation syndicale" signifie les cotisations hebdomadaires uniformes telle que déterminées par le Syndicat.

- 6.04 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du montant à être déduit à titre de cotisation syndicale. La Compagnie remettra au trésorier du Syndicat le montant de la cotisation syndicale en indiquant le nom et le montant payé par chaque employé dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière semaine de déduction du mois. Tout changement dans le montant de la cotisation syndicale, tel que déterminé par le Syndicat, sera transmis à la Compagnie trente (30) jours avant le premier jour du mois où telles déductions deviennent en vigueur.
- 6.05 Le Syndicat indemniserá et protégera la Compagnie de toute réclamation, poursuite, jugement, saisie, arrêt et toute forme de responsabilité résultant des déductions de la cotisation syndicale faites par la Compagnie.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer deux (2) délégués dont la fonction sera d'aider les employés à présenter leur grief au représentant de la Compagnie, conformément à la procédure de grief.
- 7.02 La Compagnie convient de reconnaître un Comité de grief composé de deux (2) membres nommés par le Syndicat dont les fonctions seront de porter à la connaissance de la direction et de discuter avec elle les griefs dans le but de les régler à l'amiable. Le Comité rencontrera la direction de la Compagnie à la demande d'une ou l'autre des parties.
- 7.03 Seuls les employés de la Compagnie pourront agir comme délégués ou membres du Comité de grief.
- 7.04 Le nom des délégués et membres du Comité de Griefs et du Comité Exécutif, ainsi que la date de leur élection ou nomination, seront soumis à la Compagnie par écrit avant que celle-ci ne les reconnaisse. De plus, le Syndicat devra aviser la Compagnie de tout changement pendant la durée de la présente convention.
- 7.05 Dans le cas où un délégué est absent de l'usine, un autre délégué ou un membre du Comité pourra le remplacer temporairement.
- 7.06 Lorsqu'un délégué ou un membre du Comité de Griefs doit quitter son département afin de s'occuper, sur les lieux de l'usine, des affaires syndicales impliquant la Compagnie et ses employés, il doit obtenir préalablement la permission de son contremaître ou surintendant, laquelle permission ne sera pas refusée déraisonnablement. Le Syndicat convient que les délégués ou les membres du Comité des Griefs ne passeront pas un temps indu pour s'occuper de telles affaires syndicales durant les heures de travail.

- 7.07 Si le Syndicat requiert le service d'un représentant extérieur, la Compagnie s'engage à le recevoir sur rendez-vous au bureau de la Compagnie comme représentant officiel du Syndicat. Il pourra être accompagné par un représentant du Syndicat, sans perte de temps pour ce dernier.
- 7.08 Les membres du Comité Exécutif pourront s'absenter de l'usine pour affaires syndicales mais sans paye pour la perte de temps.
- 7.09 La Compagnie et le Syndicat conviennent de limiter les congés sans paye pour les affaires du Syndicat à un maximum de soixante (60) jours ouvrables par année contractuelle, pour tous les membres du Comité. Ledit total peut être divisé entre plusieurs officiers de la manière que le Syndicat jugera appropriée.
- 7.10 La Compagnie accordera des congés nécessaires sans paye à un maximum de deux (2) employés à la fois, pourvu que le Syndicat ait remis à la Compagnie un préavis écrit de cinq (5) jours de la date, du temps nécessaire et des noms des employés. Les absences causées par les négociations pour le renouvellement ou l'application de cette Convention, ne devront pas être prises en considération lors de l'application des limites pour le total des absences. Dans les cas spéciaux dont les détails devront être fournis à la Compagnie par le Syndicat, un congé sans solde ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois pourra être accordé à un officier du Syndicat appelé à travailler dans le mouvement ayndical sans perte de son ancienneté.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEFS

8.01 Tout employé qui se croit lésé dans ses droits dans cette convention pourra formuler une plainte et/ou grief de la façon décrite ci-dessous et le grief devra spécifier le ou les articles de la convention collective que la Compagnie a enfreint, mais il est entendu qu'une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'entraîne pas l'annulation dudit grief.

ETAPE PREMIERE

8.02 Les parties aux présentes désirent mutuellement que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible et il est entendu qu'un employé doit, avec ou sans le délégué, tout d'abord donner à son surveillant immédiat, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la naissance de la plainte, l'opportunité de régler sa plainte.

ETAPE DEUXIEME

8.03 Une plainte non réglée à l'étape première peut être soumise comme grief par écrit par l'employé avec son délégué au surintendant de l'usine en dedans de dix (10) jours ouvrables qui suivent la naissance du grief. Si un règlement n'est pas effectué dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief par écrit au surintendant d'usine (en l'absence d'un surintendant d'usine, le grief écrit devra aller directement au gérant général) le grief pourra dans les cinq (5) jours ouvrables suivants,

être discuté par les membres du Comité de Grief avec le gérant général de l'usine. Le gérant général de l'usine rendra sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa rencontre avec le Comité du Grief.

- 8.04 Le samedi, le dimanche et les jours fériés n'entreront pas dans le calcul du temps prévu aux étapes de la procédure du grief.
- 8.05 Les délais mentionnés aux paragraphes 8.02 et 8.03 pourront être prolongés par une entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées à l'article VIII. Si la Compagnie néglige de donner une réponse écrite au Syndicat dans le délai prévu par l'article 8.03, le grief sera considéré réglé suivant la demande du Syndicat. Si le Syndicat néglige de présenter le grief dans le délai prévu, le grief sera considéré abandonné et ne pourra être soumis de nouveau.

- 8.06 Tout règlement par écrit intervenu entre les parties sera final et liera la Compagnie, le Syndicat et le ou les employés concernés.
- 8.07 Le Syndicat peut présenter comme agent négociateur un grief de groupe ou un grief de nature générale. Le grief sera présenté par écrit à partir de la deuxième étape.
- 8.08 L'employé congédié ou suspendu pour cause, dont la preuve incombera à l'employeur, devra recevoir avis du motif de son congédiement ou suspension, et le Syndicat en sera informé immédiatement.
- 8.09 La prétention d'un employé qui a complété sa période d'essai à l'effet qu'il a été injustement discipliné au moyen d'un avertissement écrit, une suspension ou un congédiement sera traité comme un grief si, dans les sept (7) jours ouvrables suivants cette discipline écrite, une déclaration écrite d'un tel grief est présenté à partir de la deuxième étape.
- 8.10 Un grief de suspension ou de congédiement peut être réglé sous la procédure de griefs ou d'arbitrage par:

- A) Le maintien de la décision de la direction;
- B) La réintégration de l'employé avec tous ses droits et privilèges, avec pleine compensation pour le temps perdu à son taux de base régulier, moins tout montant d'argent qu'il aurait gagné ou reçu, (excluant les prestations d'assurance-chômage) pendant sa suspension ou son congédiement; ou
- C) Toute autre décision entre A et B pouvant être considérée comme juste et équitable, prenant en considération la gravité de l'offense de l'employé et sa conduite passée.

/1

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

- 9.01 Si le grief ne connaît pas de règlement à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être référé à l'arbitrage. Les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'il n'y a pas d'entente, une demande sera faite au Ministère du Travail de la Province de Québec de désigner un arbitre.
- 9.02 Si le Syndicat désire porter un grief à l'arbitrage, il devra se prévaloir de son droit par un avis écrit contenant un bref exposé de ses prétentions, adressé à la Compagnie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la décision de la Compagnie telle que prévue au paragraphe 8.03 de la procédure de griefs.
- 9.03 Dans le même délai prévu à l'article 9.02, la partie qui réclame l'arbitrage doit aviser l'arbitre de cette nomination.
- 9.04 Si le grief n'est pas porté à l'arbitrage dans le délai prévu au paragraphe 9.02, il sera périmé.
- 9.05 L'arbitre devra tenir sa première séance dans les trente (30) jours qui suivent la date de l'avis mentionné à 9.02.
- 9.06 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. La décision de l'arbitre ne sera rétroactive au-delà de la date à laquelle le grief a été présenté par écrit conformément au paragraphe 8.03.
- 9.07 L'arbitre n'aura d'autorité dans aucun cas d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans la présente convention.
- 9.08 La Compagnie et le Syndicat défraieront à parts égales les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 10 - PERIODE D'ESSAI

- 10.01 Un employé sera considéré à l'essai et ne sera pas inscrit sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas travaillé un total de trente (30) jours. Ces dits trente (30) jours travaillés ne devront pas nécessairement être consécutifs; après quoi il sera considéré comme un employé régulier et sa date d'ancienneté sera calculée à compter de sa date d'embauchage. Pendant la période d'essai la Compagnie, à son entière discrétion pourra le congédier ou le transférer sans qu'il puisse avoir recours à la procédure de griefs.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

- 11.01 Sujet aux dispositions de l'article # 10 et ou de l'article 11.05 de la présente convention, l'ancienneté sera déterminée par la date d'embauchage d'un employé ou la date de réembauchage d'un ancien employé lequel n'a pas de droits d'ancienneté au moment de son réembauchage par la Compagnie à son usine de Joliette.

- 11.02 L'ancienneté de tout employé s'accumulera sur une base départementale à compter de l'expiration de la période de probation tel qu'énoncé à la clause 10.01. Un employé ne peut en aucun cas accumuler de l'ancienneté dans plus d'un département à la fois. Les départements sont inscrits à l'annexe "B".
- 11.03 Lorsqu'un employé est promu ou transféré en permanence à un autre groupe départemental, il cessera d'accumuler de l'ancienneté dans son ancien groupe, et prendra le dernier rang d'ancienneté dans son nouveau groupe départemental. Toutefois, un employé ainsi promu ou transféré conservera l'ancienneté acquise pour toute autre fin.
- 11.04 Lorsqu'un employé qui fait partie de l'unité de négociation est promu, ou est transféré en permanence à un poste non visé par la présente convention collective, il continuera d'accumuler son ancienneté pendant une période de vingt-quatre (24) mois. Durant cette période, il pourra exercer ses droits d'ancienneté sur l'occupation qu'il détenait avant une telle promotion. L'employé devra cependant payer à L'Union les arrérages de ses contributions d'Union pour le temps passé en dehors de l'unité de négociation.
- 11.05 Un employé perd toute ancienneté et son emploi cessera quand:
- a) Il démissionne ou quitte volontairement l'emploi de la Compagnie, sur sa demande par écrit;
 - b) Il est congédié;
 - c) Il prend ou est mis à la retraite selon la politique de la Compagnie;
 - d) Il est absent sans permission ou sans excuse acceptable par la Compagnie de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à moins qu'il ne soit excusé par la Compagnie;
 - e) Il fait défaut de revenir à l'ouvrage dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle il doit reprendre le travail tel qu'indiqué dans l'avis de rappel donné par la Compagnie par lettre recommandée ou télégramme.
 - f) Il a été mis-à-pied pendant douze (12) mois s'il s'agit d'un employé qui a moins de cinq (5) années d'ancienneté au service de la Compagnie ou pendant dix-huit (18) mois s'il s'agit d'un employé qui a plus de cinq (5) années d'ancienneté au service de la Compagnie.
- 11.06
- a) Dans un délai de trente (30) jours après la signature de la convention collective, la Compagnie fournira au Syndicat une liste d'ancienneté de tous les employés régis par la présente convention. Cette liste devra contenir les noms et prénoms, la tâche, le numéro matricule, l'adresse ainsi que le taux de salaire de chaque employé;
 - b) la liste d'ancienneté sera révisée à tous les mois, et copie sera envoyée au Syndicat.

ARTICLE 12 - PROMOTION, RETROGRADATION, TRANSFERT PERMANENT ET MISE -A-PIED

- 12.01 Dans les cas de promotions, rétrogradations, mises-à-pied, rappels de mise-à-pied et transferts permanents d'un département à un autre, l'ancienneté prévaudra pourvu que l'employé le plus ancien puisse remplir efficacement les exigences normales de l'occupation, au moment de l'octroi ou l'assignation à l'occupation.
- 12.02 Advenant le cas où la direction de la Compagnie juge que plus d'un employé soit capable de remplir une position, selon les dispositions de l'article 12.01, elle devra alors choisir l'employé qui a le plus d'ancienneté. Tout employé qui se croit lésé, pourra soumettre son grief en conformité à la procédure de grief.
- 12.03 Si un employé est mis à pied par suite d'un manque de travail, abolition de son poste, ou déplacement hors de son poste par un employé ayant plus d'ancienneté dans le même département, il pourra selon son rang d'ancienneté déplacer un employé moins ancien que lui dans le même département et occuper la position de ce dernier au taux de salaire de cette nouvelle position sujet aux conditions énumérées au paragraphe 12.01.
- 12.04 Lors du rappel des employés mis-à-pied pour les raisons décrites au paragraphe 12.03, les employés mis-à-pied en dernier lieu seront les premiers à être rappelés à l'ouvrage s'ils répondent aux normes décrites au paragraphe 12.01.
- 12.05 Tout employé mis-à-pied doit aviser le surintendant de l'usine de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel donné par la Compagnie.
- 12.06 Tout employé mis-à-pied sera rappelé à l'ouvrage par lettre recommandée ou télégramme adressé à sa dernière adresse en l'avisant de la date à laquelle il doit reprendre son travail.
- 12.07 Quand la Compagnie décidera de combler un poste de façon permanente, elle en avisera le Syndicat et affichera le poste au tableau d'affichage durant cinq (5) jours ouvrables consécutifs en indiquant le titre, exigences normales de l'occupation et le taux de salaire. Avant de recruter en dehors des cadres de l'unité de négociation, considération sera accordée aux employés actuels qui posent leur candidature. La Compagnie affichera les résultats pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- 12.08 La Compagnie avisera le Syndicat et l'employé concerné au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance avant de faire une mise-à-pied. Cependant, dans les cas de forces majeures et de toute cause indépendante de la Compagnie, ce délai ne s'appliquera pas.
- 12.09 Le transfert d'un employé régulier de l'équipe de jour à l'équipe de nuit se fera après entente entre les parties. S'il n'y a pas entente, les employés réguliers ayant moins d'ancienneté seront transférés sur l'équipe de nuit.

- 12.10 Les remplacements temporaires nécessaires d'une durée de plus de trente (30) jours causés par des absences de maladie, accident, permis d'absence pour raisons personnelles ou permis d'absence pour affaires syndicales seront assujettis à la procédure d'affichage prévue à l'article 12.07. Dans de tels cas l'affichage signalera la durée du remplacement temporaire. Il est entendu qu'au retour de l'employé absent, il reprendra ses fonctions, le(s) remplaçant(s) retournant à sont (leur) ancienne occupation et classification.

ARTICLE 13 - HYGIENE ET SECURITE

- 13.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'ils désirent maintenir et établir de hauts standards de sécurité et d'hygiène dans l'usine afin de prévenir les accidents et les maladies industriels.

- 13.02 Le Syndicat pourra nommer deux (2) représentants employés de la Compagnie, sur le Comité de Sécurité conjoint.

Des réunions et l'inspection des lieux se feront tous les mois. Le compte rendu de ses réunions sera adressé à tous les membres du Comité. Ces employés pourront aussi discuter avec les responsables de la Compagnie sur les lieux du travail, des matières relatives à l'hygiène et la sécurité des employés et qui requièrent une attention immédiate. Ceci sera fait sans perte de salaire. Toutes les recommandations approuvées et émises par le Comité de Sécurité Conjoint doivent être considérées pour mise en application par l'employeur en dedans des limites de temps convenues.

- 13.03 Equipement de sécurité. La Compagnie consent à fournir l'équipement de sécurité requis pour le travail comme suit:

a) Comme condition d'emploi quand nécessaire, La Compagnie paiera le prix de l'achat d'une paire de souliers de sécurité par année (maximum \$35.00) pour les employés qui ont acquis une ancienneté. La Compagnie peut désigner la source, la qualité et les spécifications. La présentation d'un reçu sera nécessaire pour le remboursement.

b) Les casques de sécurité seront fournis gratuitement à tous les employés, comme condition d'emploi quand nécessaire.

Verres de Sécurité. Quand les verres de sécurité sont requis, la Compagnie fournira à chaque employé qui aura complété sa période d'essai, une paire de verre de sécurité sujet aux conditions suivantes:

1. Les verres de sécurité initiaux (montures, lentilles, verres d'affilage) seront payés entièrement par la Compagnie.

2. La Compagnie aura le droit de contrôler les verres de sécurité, les spécifications, les sources d'achat et les oculistes. L'ajustement sera fait par l'oculiste désigné.

3. Les verres endommagés pendant le travail seront remplacés ou réparés aux frais de la Compagnie, à condition que les dommages n'aient pas été causés par des actions négligentes ou volontaires (endommagés par de la négligence, la perte, l'oubli).

- /11
4. La Compagnie paiera la moitié du coût des autres réparations, des remplacements, et des changements de prescription, à la condition que la Compagnie ne soit responsable que d'une partie du remboursement de pas plus qu'un (1) changement de prescription par employé dans une année consécutive de douze (12) mois.
 5. Il est entendu que les verres de sécurité à être réparés ou remplacés seront soumis au contremaître de l'employé.
 6. Les verres de sécurité fournis, conforme à cette section, sont la propriété de la Compagnie. Les employés qui auront complété leur période d'essai et qui laisseront l'emploi de la Compagnie auront le choix d'acheter les verres de sécurité prescrits, conforme à cette section, à la moitié du prix que la Compagnie aura dû déboursier en se procurant ces verres.

Les obligations de la Compagnie mentionnées plus haut s'appliqueront seulement aux employés qui auront complété leur période d'essai. La Compagnie aura le droit de faire d'autres changements ou règlements concernant l'application de la politique des verres de sécurité aux employés à l'essai.

Il est entendu que les employés qui sont en période d'essai, en obtenant leur ancienneté, auront droit à tous les bénéfices de cette section mais avant ce temps, la Compagnie pourra demander le paiement ou le remboursement du montant du programme en rapport à ces employés.

- 13.04 La Compagnie donnera les services de premiers soins durant toutes les heures de travail.

ARTICLE 14 - ASSURANCE-GROUPE

- 14.01 Le Syndicat sera détenteur de la police-maîtresse d'un plan d'assurance vie-maladie-hospitalisation et indemnité salaire.
- 14.02 La Compagnie continuera de payer soixante pour cent (60%) des primes d'un régime d'assurance groupe accordant aux employés éligibles les mêmes bénéfices que ceux stipulés dans la police d'assurance groupe en vigueur le 4 décembre 1977. L'autre quarante pour cent (40%) sera défrayé par les employés.

La Compagnie ne sera tenue en aucun temps de verser plus que le montant payé à ce titre pour chaque employé en décembre 1977. Toutefois, s'il y avait, pendant la durée de la présente convention, une augmentation générale des primes décrétée par l'assureur, sans qu'il n'y ait aucun changement de bénéfices ou d'assureur, la Compagnie paiera soixante pour cent (60%) de ces augmentations de primes. L'autre quarante pour cent (40%) sera défrayé par les employés.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 a) La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours, quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.

La journée normale de travail sera de huit (8) heures, réparties de la façon suivante:

de 8 heures à 12:00 heures et
de 13:00 heures à 17:00 heures

b) Entre le premier (1er) mai et le premier (1er) octobre, la journée normale de travail sera de huit (8) heures, réparties de la façon suivante:

de 7:00 heures à 12:00 heures et
de 13:00 heures à 16:00 heures

c) La semaine normale de travail du concierge sera de cinq (5) jours, quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.

Sa journée normale de travail sera de huit (8) heures, soit de 16:00 heures à 24:00 heures.

15.02 La Compagnie accordera aux employés travaillant de jour, une période libre non payée d'une durée d'une (1) heure pour chaque repas.

15.03 a) Lorsque les besoins de l'opération l'exigent, une équipe de nuit pourra être organisée entre 17:00 heures et 7:00 heures.

b) Tout employé qui travaille en plus des heures mentionnées à l'article 15.01 sera rémunéré suivant l'article 16 de la présente convention.

c) Les employés qui travaillent sur l'équipe de nuit auront droit à une période libre de trente (30) minutes avec paie, pour prendre un repas. Cette période de repas sera prise en autant que possible vers le milieu de l'équipe.

d) Les employés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes payées dans l'avant-midi et une autre semblable dans l'après-midi.

15.04 La définition de la journée normale de travail et de la semaine normale de travail ne sera pas considérée comme garantie d'un minimum ou d'un maximum d'un nombre d'heures de travail par jour et/ou par semaine.

15.05 Les employés recevront leur paie le jeudi avant-midi de chaque semaine sur le temps de la Compagnie.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01 a) Tout travail requis à être exécuté en dehors des heures normales de travail d'un employé est du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux de temps et demi pour chaque minute de travail.

b) Un employé qui travaille plus de quatre (4) heures continues (excluant l'heure de repas) de temps supplémentaire dans une journée, sera rémunéré à raison de temps double pour chaque heure continue additionnelle de temps supplémentaire fournie cette même journée.

- 16.02 Tout travail exécuté lors d'un congé statutaire sera payé à temps double pour chaque minute de ce travail en plus du paiement de la fête dont les modalités sont établies à l'article 15 de cette convention.
- 16.03 Tout travail exécuté le dimanche sera payé à temps double pour chaque minute de travail.
- 16.04 Tout employé travaillant sur l'équipe de nuit mentionné à la clause 15.03 recevra une prime de vingt-cinq cents (0.25) l'heure en plus du taux de base pour sa classification pour chaque heure travaillée.
- 16.05 La prime horaire de nuit doit, dans tous les cas, s'additionner au taux de salaire d'un employé après et non avant le calcul, lorsqu'applicable, de la prime de temps supplémentaire.
- 16.06 Le temps supplémentaire sera distribué aussi équitablement que possible entre les employés disponibles d'une même classification.
- 16.07
 - a) Seulement le temps supplémentaire à être exécuté le samedi, le dimanche et/ou les congés statutaires sera considéré volontaire. Il est entendu que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliqueront pas dans les cas d'urgence ou aux employés de l'entretien (maintenance).
 - b) Cependant, un employé ne sera discipliné pour avoir refusé du temps supplémentaire si un autre employé qualifié accepte d'accomplir de tel travail à temps supplémentaire.
 - c) Pour les fins du paragraphe 16.06 seulement, tout travail à temps supplémentaire, refusé par un employé, sera considéré comme ayant été offert et travaillé.
- 16.08
 - a) Tout travail exécuté le samedi sera payé à raison de temps et demi pour chaque minute de travail. Il est entendu que les dispositions du paragraphe 16.01 (b) ne s'appliqueront pas, en conséquence, au travail exécuté et/ou aux heures fournies le samedi.
 - b) Un employé qui travaille plus que huit (8) heures continues de temps supplémentaire le samedi, sera rémunéré à raison de temps double pour chaque heure continue de temps supplémentaire additionnelle, fournie ce même samedi.

ARTICLE 17 - SALAIRES

- 17.01 La Compagnie convient de payer et le Syndicat accepte les taux de salaire minimum pour les classifications de travail indiquées à l'annexe "A".
- 17.02 Il est entendu toutefois, entre les parties, que la Compagnie ne garantit pas de remplir les postes mentionnés à ladite annexe "A", ni de fournir du travail selon lesdites classifications de travail.

- 714
- 17.03 Lorsqu'un employé est requis par et à la convenance de la Compagnie de faire le travail d'une autre classification inférieure, cet employé sera payé à son taux de base régulier. Toutefois, les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas s'il n'y a pas de travail disponible pour cet employé à sa classification régulière ou dans le(s) cas où l'employé déplace d'autre(s) employé(s) au lieu d'être mis-à-pied, selon les articles 11 et 12.
- 17.04 Un employé accomplissant le travail d'une classification supérieure à la sienne et comportant une rémunération supérieure recevra cette rémunération supérieure pourvu qu'il travaille plus d'une heure continue dans cette classification supérieure.
- 17.05 Un employé, qui à la demande de la Compagnie, agit comme chef d'équipe, bénéficiera d'une prime de trente-cinq (0.35) l'heure, en plus de son salaire, pour chaque heure ainsi travaillée.

ARTICLE 18 - CONGES STATUTAIRES

- 18.01 Les congés statutaires suivants seront chômés et payés:
1. Le jour de l'An
 2. Le lendemain du jour de l'An
 3. Le Vendredi Saint
 4. Le Lundi de Pâques
 5. Le 1er mai
 6. La fête de la Reine
 7. La Fête du Canada
 8. La St-Jean Baptiste
 9. L'Action de Grâce
 10. La Fête du Travail
 11. Noël
 12. Le lendemain de Noël
- 18.02 Les employés éligibles à la paie d'un congé statutaire seront rémunérés à raison de huit (8) fois leur taux horaire de base régulier pour chaque congé statutaire.
- 18.03 Lorsqu'un jour férié énuméré au paragraphe 18.01 tombe un samedi ou un dimanche, le jour de célébration proclamé à sa place par le Gouvernement Fédéral ou Provincial devra être observé.
- 18.04 Pour avoir droit à la paie d'un congé statutaire, un employé devra:
- a) avoir complété sa période d'essai antérieurement au congé statutaire; et
 - b) avoir travaillé le jour ouvrable immédiatement précédant et le jour ouvrable immédiatement suivant le congé statutaire, excepté s'il est absent pour maladie ou accident d'une durée de pas plus de soixante (60) jours, ou son absence pour l'une ou l'autre de ces journées a été spécifiquement autorisée par permis d'absence. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, un employé qui bénéficie d'un permis d'absence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois prévu à l'article 7.10 n'aura pas droit à la paie d'un congé statutaire.

- 18.05 Si une fête tombe un mardi, mercredi ou un jeudi, elle pourra être observée le vendredi ou le lundi après entente mutuelle entre les parties au moins cinq (5) jours avant la date de célébration.

ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES

- 19.01 Tout employé devra prendre ses vacances annuelles durant la fermeture de l'usine chaque été, entre le 1er juillet et le 15 août. La Compagnie devra afficher la date de la fermeture de l'usine au moins trente (30) jours à l'avance.
- 19.02 Tout employé ayant moins d'une (1) année de service continu au 30 avril de l'année courante aura droit à : une (1) journée ouvrable de vacances pour chaque mois complet au service de la Compagnie, maximum de dix (10) jours ouvrables et seront payés à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné lors de la date des vacances annuelles.
- 19.03 Tout employé ayant complété une (1) année de service continu ou plus au 30 avril de l'année courante, aura droit chaque année à dix (10) jours ouvrables de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année précédente.
- 19.04 Tout employé ayant complété cinq (5) années de service continues ou plus au trente (30) avril de l'année courante aura droit chaque année à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné au cours de l'année précédente.
- 19.05 Tout employé ayant complété quinze (15) années de service continues ou plus au trente (30) avril de l'année courante aura droit chaque année à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné au cours de l'année précédente.
- 19.06 Tout employé ayant complété vingt-deux (22) années de service continues ou plus au trente (30) avril de l'année courante aura droit chaque année à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées à raison de dix pour cent (10%) du salaire gagné au cours de l'année précédente.
- 19.07 Le salaire payable à tout employé durant ses vacances annuelles sera calculé d'après le gain brut qu'il a gagné à compter du premier (1er) mai jusqu'au trente (30) avril précédant les vacances annuelles.
- 19.08 Un employé peut, à la demande du représentant de la Compagnie, accepter de ne prendre que deux (2) semaines continues de vacances lors de la fermeture de l'usine. Cependant, il devra prendre les autres semaines de vacances auxquelles il a droit, entre le 1er septembre de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante.

ARTICLE 20 - RAPPEL AU TRAVAIL

- 20.01 Un employé qui a déjà quitté les lieux de la Compagnie après en avoir complété sa journée de travail cédulée et qui est rappelé en dehors de sa journée normale de travail sera payé soit un minimum de quatre (4) heures à son taux de base régulier ou

le nombre d'heures ainsi travaillées à raison de temps et demi selon ce qui est le plus avantageux, pourvu qu'il accomplisse tout travail disponible que la Compagnie pourra lui donner. Toutefois, le minimum prévu par le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés de l'entretien (maintenance) affectés à la vérification de boiler (bouilloire) et/ou des sprinklers (gicleurs). recevra au moins l'équivalent de deux (2) heures de paie à son taux régulier de base.

ARTICLE 21 - CONGE DE DEUIL

- 21.01 Tout employé aura droit à trois (3) jours de congé payés à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son épouse, de son époux, de son enfant, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère et de sa belle-soeur. Ces trois (3) jours de congé seront le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents. Ces jours de congé seront payés s'ils tombent des jours ouvrables et pourvu que l'employé avise la Compagnie dès le décès d'une des personnes mentionnées ci-haut.
- 21.02 Tout employé aura droit à une (1) journée de congé payée à l'occasion du décès de son grand-père ou de sa grand-mère. Cette journée de congé sera le jour des funérailles; elle sera payée si c'est un jour ouvrable et pourvu que l'employé avise la Compagnie dès le décès d'une des personnes mentionnées ci-haut.

ARTICLE 22 - EXAMEN MEDICAL

- 22.01 La Compagnie devra faire examiner tout employé par un médecin choisi par elle lors de son embauchage; s'il y a charge à l'employé concerné par le médecin, la facture sera acquittée par la Compagnie.

ARTICLE 23 - AFFICHAGE D'AVIS

- 23.01 Le Syndicat pourra afficher des avis à ses membres sur les tableaux fournis à cette fin par la Compagnie, pourvu que ces avis soient approuvés au préalable par le surintendant de l'usine.

ARTICLE 24 - AVIS AUX PARTIES

- 24.01 Tout avis écrit que l'une des parties désire donner à l'autre doit être donné par la poste sous pli affranchi et recommandé, adressé comme suit:

A LA COMPAGNIE: Les Prod. Mfg. Mc Craken Inc.
603 Base de Roc,
Joliette, Québec

AU SYNDICAT: A l'attention du Secrétaire:

Le Syndicat des employés de Mc Craken
~~de Joliette (C.S.N.)~~
190 rue Montcalm,
Joliette, Québec

*les produits
manufacturés
McCraken*

24.02 Le texte de cette convention sera reproduit aux frais de la Compagnie le plus tôt possible après signature et sera distribué aux employés actuels et aux nouveaux employés dès leur entrée au service de la Compagnie. Un nombre satisfaisant de copies supplémentaires sera remis au Syndicat.

ARTICLE 25 - CAS DE FORCE MAJEURE

- 25.01 Dans tous les cas hors du contrôle du directeur de l'usine ou de son remplaçant, un employé qui est retourné chez lui avant la fin de sa première demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail, sera payé pour la moitié des heures qu'il lui reste à travailler dans cette demi-journée ($\frac{1}{2}$) en plus des heures déjà travaillées. S'il est retourné chez lui dans la deuxième demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail, il sera payé de la même manière que ci-haut mentionné.
- 25.02 L'employé qui se rapporte à l'ouvrage au début de ses heures normales de travail et qui n'a pas reçu au préalable avis de ne pas le faire, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux horaire de base régulier, à condition que, s'il est requis par la Compagnie, cet employé fasse tout travail disponible auquel il est assigné, et à condition, de plus, que les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas de panne d'électricité ou de vapeur, d'incendie, d'inondation ou de toute autre condition qui soit hors du contrôle de la Compagnie.
- 25.03 Tous les employés qui n'entrent pas à l'ouvrage pour cause de maladie ou autre genre d'absence devront se rapporter à leur surintendant respectif pas plus tard que une (1) heure après le début du shift à moins d'empêchements majeurs incontrôlables.

ARTICLE 26 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 26.01 La Compagnie paiera à tout employé accidenté au travail:
- a) le salaire perdu lors de la journée même de l'accident.
 - b) les heures prises durant sa journée de travail, s'il doit quitter l'usine pour des visites faites et exigées par la Compagnie ou le médecin, pour lesquelles la commission des accidents de travail ne verse aucune compensation.

ARTICLE 27 - CONGES DE MALADIE

- 27.01 Tout employé aura droit à trois (3) jours non cumulatifs payés à son taux horaire régulier pour chaque année de la convention qu'il pourra prendre lorsqu'il est malade seulement.

ARTICLE 28 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 28.01 Aucune plainte ou grief de la Compagnie contre un employé ne sera inscrit au dossier de cet employé, ni ne sera invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, sans qu'il en ait été expressément avisé par écrit par son contremaître immédiat et en présence d'un délégué du Syndicat.

Toute plainte ou grief de la Compagnie contre un employé datant de plus d'un (1) an sera nul et enlevé de son dossier.

ARTICLE 29 - DIVERS

- 29.01 Lorsqu'un employé est requis à la demande de la Compagnie de voyager à l'extérieur de Joliette, la Compagnie absorbera toutes les dépenses raisonnables tel que repas, couchers, et autres. La Compagnie pourra exiger la production des reçus, et pourra les vérifier.

ARTICLE 30 - DUREE

- 30.01 La présente convention sera en vigueur pour une période de trois (3) ans, à partir du 5 décembre 1980 pour se terminer le 4 décembre 1983.

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRE MINIMUM EN VIGUEUR

AUX DATES MENTIONNES

| | | <u>5 déc.</u> <u>1980</u> | <u>5 déc.</u> <u>1981</u> | <u>5 déc.</u> <u>1982</u> |
|----------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Dépt. 2 | MAITRE FONDEUR | 7.96 | 8.60 | 9.16 |
| | FONDEUR | 7.21 | 7.79 | 8.30 |
| | FONDEUR JOURNALIER | 6.49 | 7.01 | 7.47 |
| Dépt. 3 | PEINTRE | 6.85 | 7.40 | 7.88 |
| Dépt. 11 | MANOEUVRE | 6.27 | 6.77 | 7.21 |
| Dépt. 8 | MAITRE MAGASINIER | 7.38 | 7.97 | 8.49 |
| | MAGASINIER | 6.67 | 7.20 | 7.67 |
| | COMMIS MAGASINIER | 6.49 | 7.01 | 7.47 |
| Dépt. 3 | ASSEMBLEUR - A - | 7.96 | 8.60 | 9.16 |
| | ASSEMBLEUR - B - | 7.38 | 7.97 | 8.49 |
| Dépt. 6 | MAITRE MACHINISTE | | | |
| | TARIF PREF. MACHINISTE | 7.96 | 8.60 | 9.16 |
| | MACHINISTE - A - | 7.72 | 8.34 | 8.88 |
| | MACHINISTE - B - | 7.38 | 7.97 | 8.49 |
| | MACHINISTE - C - | 7.11 | 7.68 | 8.18 |
| | MACHINISTE - D - | 6.85 | 7.40 | 7.88 |
| Dépt. 4 | TARIF PREF. SOUDEUR | 7.96 | 8.60 | 9.16 |
| | SOUDEUR - A - | 7.72 | 8.34 | 8.88 |
| | SOUDEUR - B - | 7.38 | 7.97 | 8.49 |
| | SOUDEUR - C - | 7.11 | 7.68 | 8.18 |
| | SOUDEUR - D - | 6.85 | 7.40 | 7.88 |
| Dépt. 7 | TARIF PREF. OUILLEUR | 7.96 | 8.60 | 9.16 |
| | OUILLEUR | 7.82 | 8.45 | 9.00 |
| | COMMIS OUILLEUR | 6.49 | 7.01 | 7.47 |
| Dépt. 10 | TARIF PREF. MAINTENANCE | 7.96 | 8.60 | 9.16 |
| | HOMME MAINTENANCE | 7.56 | 8.16 | 8.69 |
| Dépt. 8 | SPECIALISTE EXPEDITEUR | 6.88 | 7.43 | 7.91 |
| Dépt. 8 | MANIPULATEUR DE MARCHANDISES | 6.49 | 7.01 | 7.47 |
| Dépt. 10 | CONCIERGE | 6.77 | 7.31 | 7.79 |
| Dépt. 8 | CHAUFFEUR CAMION | 7.06 | 7.62 | 8.12 |

NOTA BENE: Taux d'Embauchage: Pendant leur période de probation, les employés en période d'essai recevront vingt-cinq cents (25 cents) par heure moins que le taux de leur classification.

TAUX RED CIRCLE

Monsieur Joseph Destrempe recevra les taux horaires de base suivants:
aux dates stipulées ci-après

5 décembre 1980 8.46 par heure
5 décembre 1981 9.10 par heure
5 décembre 1982 9.66 par heure

Vu que ces taux horaires de base seront supérieurs aux taux prévus pour sa classification ci-dessus (tarif préférentiel machiniste) ses taux horaires de base résultants seront considérés personnels et "red circle", et seront annulés dans le cas de sa démission, son congédiement, sa retraite ou son décès, et ne s'appliqueront à aucun autre employé.

ANNEXE "B"

NOM DES DEPARTEMENTS POUR FIN D'ACCUMULATION DE L'ANCIENNETE

DEPARTEMENTALE SUIVANT LA CLAUSE 11.02

1. Département des meules
2. Département de la fonte
3. Département de l'assemblage
4. Département du métal en feuille
5. Département du fibre de verre
6. Département du machinage
7. Département de l'outillage
8. Département de l'expédition et magasin
9. Département de l'inspection
10. Département de la maintenance
11. Département de manoeuvre

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 17^e jour
du mois de Décembre de l'an mil neuf cent quatre-vingt (1980).

Les Produits Manufacturés Mc Craken Inc.

I. P. Dagenais

I. P. Dagenais,
Gérant.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
METALLURGIE DE JOLIETTE (C.S.N.)

Denis Vadnais
Président

Denis Vadnais

Raynald Paradis
Secrétaire - Trésorier

Raynald Paradis

Jean-Guy Fournier
Conseiller Syndical

Jean-Guy Fournier CSN

"COPIE CONFORME
A L'ORIGINAL" *JP*