

10-16-47
A.H. 718

CO. - SIMONDS' GENERAL MERCHANDISE

Microfilm

RENOUVELLEMENT.

de la

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

E N T R E:

SIMONS CANADA ABRASIVE COMPANY LIMITED,
CORPORATION ORGANISEE ET EXISTANT EN VERTU
des lois de la Puissance du Canada et
ayant son siège social en la Cité d'Arvida
Comté de Chicoutimi, Province de Québec,
ci-après appelée " la Compagnie ".-

ET

THE CHEMICAL WORKERS UNION, affiliée à La
Fédération Américaine du Travail pour Charte
Numéro 23737, ayant un bureau en la Cité
d'Arvida, Comté de Chicoutimi, Province de
Québec ci-après appelée "L'UNION".-

ATTENDU que la Compagnie et l'Union ont signé
une Convention Collective de Travail le 30 décembre 1948;

ATTENDU que la Compagnie et l'Union désirent
renouveler cette Convention Collective de Travail, avec certai-
nes modifications:

ATTENDU QUE M. Lucien Tremblay, organisateur
de la Fédération Américaine du Travail, M. Emile Dufresne,
président de l'Union et M. Willie McRae, secrétaire de l'Union
sont dûment autorisés à signer le dit renouvellement de la
Convention Collective de Travail.-

A CES CAUSES LA COMPAGNIE ET L'Union, en sa
qualité d'agent négociateur accrédité, conviennent mutuellement
ce qui suit:

La Convention Collective de Travail signée par
la Compagnie et l'Union le 30 décembre 1948 est par les présentes
renouvelée pour une année, avec les modifications suivantes:-

1.- L'Article III de la dite Convention est remplacé
par le suivant:

Microfilm

19/2057a

DUREE DE CETTE CONVENTION.-

Cette convention demeurera en vigueur pendant douze mois du 15 juin 1949, et elle se renouvellera alors d'année en année à compter de cette date, mais il est convenu qu'elle pourra être modifiée ou terminée par l'une ou l'autre des parties sur avis écrit mentionnant la nature du changement désiré pourvu que le dit avis soit donné entre le trentième et le soixantième jour précédant la date du renouvellement de la convention. Si, dans tous les cas, avis a été donné par l'une ou l'autre des parties à l'effet qu'elle désire modifier la convention avant son renouvellement et que par suite de circonstances incontrôlables, les pourparlers ne se terminent qu'après la date de renouvellement, il n'y aura ni suspension ni arrêt des travaux tant que les pourparlers dureront et la convention en vigueur avant la date du renouvellement demeurera en force jusqu'à ce que la nouvelle convention soit signée.-

2.- La première ligne de l'Appendice A de la dite convention se lisant " Labour .90 - .95 par heure " est remplacée par " Labour .90 - 1.00 par heure": et les parties contractantes conviennent par les présentes que l'interprétation à donner à cette modification sera que la classification "Labour" donnera droit au taux de salaire de .90 de l'heure pendant les deux premières semaines d'emploi. à .95 de l'heure pendant le reste de la période requise pour couvrir les premiers six mois d'emploi, et de \$1.00 de l'heure après six mois d'emploi.

En FOI DE QUOI, les parties à cette convention par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, et les agents négociateurs accrédités, ont apposé leur signature ce dix-septième jour de juin 1949.-

THE CHEMICAL WORKERS UNION
affiliée à la Fédération
Américaine du Travail.

Par:

Illisible

E. Dufresne.

Willie Mc Rae.

SIMONS CANADA ABRASIVE
COMPANY LIMITED.

Par:

W.J. Thomson

J.-J. McLean.

COPIE

718

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

SIMONDS CANADA ABRASIVE COMPANY LIMITED

ET

THE CHEMICAL WORKERS UNION

30 décembre 1948.

19/2057

- CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL -

ENTRE:

SIMONDS CANADA ABRASIVE COMPANY LIMITED, corporation organisée et existant en vertu des lois de la Puissance du Canada et ayant son siège social en la Cité d'Arvida, Comté de Chicoutimi, Province de Québec, ci-après appelée "La Compagnie",

ET

THE CHEMICAL WORKERS UNION, affiliée à la Fédération Américaine du Travail, par Charte Numéro 23737, ayant un bureau en la Cité d'Arvida, Comté de Chicoutimi, Province de Québec, ci-après appelée "L'Union".

ATTENDU que la Compagnie et L'Union ont signé une Convention Collective de Travail le 13 janvier 1945, laquelle a été depuis renouvelée d'une année à l'autre :

ATTENDU que la Compagnie et L'Union désirent maintenant signer une nouvelle convention collective de travail:

ATTENDU que M. Victor Trudeau, l'un des organisateurs de la Fédération Américaine du Travail, secrétaire de L'Union, sont dûment autorisés à signer la dite convention au nom de L'Union;

A CES CAUSES, la Compagnie et L'Union, en sa qualité actuelle d'agent négociateur, pour et en considération des engagements ci-après stipulés, conviennent mutuellement comme suit:-

- ARTICLE I -

BUTS DE CETTE CONVENTION

Le but de cette convention collective de travail est de promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, d'assurer un maximum de rendement et d'efficacité dans la production et d'établir une base de relations permanentes satisfaisantes entre la Compagnie et ses employés.

- ARTICLE II -

ETENDUE DE CETTE CONVENTION

Cette convention collective couvrira tous les employés de la Compagnie à son usine d'Arvida, à l'exception des employés de bureau et de laboratoire, des contre-maitres, des gardiens et des préposés aux barrières. Tout employé transféré à l'une des ces charges ces

sera immédiatement et automatiquement d'être couvert par cette convention.

- ARTICLE III -

DUREE DE CETTE CONVENTION

Cette convention demeurera en vigueur jusqu'au 15 juin 1949 et elle se renouvellera alors d'année en année à compter de cette date, mais il est connu qu'elle pourra être modifiée ou terminée par l'une ou l'autre des parties sur avis écrit mentionnant la nature du changement désiré, pourvu que le dit avis soit donné entre la trentième et le soixantième jour précédant la date du renouvellement de la convention; il est aussi convenu qu'en ce qui concerne le renouvellement de la convention qui doit avoir lieu le 15 juin 1949 la cédule de salaires contenue à l'Appendice A de cette convention constituera le seul item sujet à reconsidération, Si, dans tous les cas, avis a été donné par l'une ou l'autre des parties à l'effet qu'elle désire modifier la convention avant son renouvellement et que par suite de circonstances incontrôlables, les pourparlers ne se terminent qu'après la date de renouvellement, il n'y aura ni suspension, ni arrêt des travaux tant que les pourparlers dureront et la convention en vigueur avant la date du renouvellement demeurera en force jusqu'à ce que la nouvelle convention soit signée.

- ARTICLE IV -

ACTIVITES DE L'UNION

Ni la Compagnie ni l'Union n'useront de coercition directement ou indirectement, pour forcer les employés de la Compagnie à se joindre ou à ne pas se joindre à une association ou organisation légalement constituée, qu'elle qu'elle soit. Il n'y aura pas d'activités ouvrières de la part de L'Union, de sollicitation de membres, de perceptions de contributions de membres ou d'autres perceptions, dans les limites des propriétés de la Compagnie sauf tel que stipulé ci-après et exception faire du temps requis pour le règlement des griefs et pour la mise en application de cette convention collective.

- ARTICLE V -

GERANCE ET OPERATIONS

L'Union déclare au nom des employés, reconnaître que les questions d'administration et de gérance de la Compagnie, y compris, sans limiter, la généralité de ce que dit ci-dessus, les méthodes d'opération et le choix des matériaux, relèvent, comme le passé uniquement et exclusivement de la Compagnie, et que la Compagnie a le droit, par ses officiers, surintendants, contre-mâtres et autres représentants accrédités, d'organiser et de surveiller le travail des employés,

de diriger ceux-ci dans ce travail, de maintenir la discipline, d'engager, d'Avancer, de démettre ou de renvoyer ses employés pour raison valable ou le cas échéant, pour cause de réduction économique. Rien dans cette convention collective ne doit être interprété comme limitant la Compagnie d'aucune manière dans l'exercice des fonctions régulières et habituelles de la gérance.

- ARTICLE VI -

TRAVAIL REGULIER ET CONGES

Cet article définit les heures normales de travail et ne devra pas être interprété comme une garantie de travail à la journée ou à la semaine ou à tant de jours de travail par semaine.

Pour tous les employés, la semaine régulière de travail commence le lundi à 8 heures a.m.

Pour les employés à la journée, la semaine régulière de travail se composera de n'importe quelles six journées de huit heures, c'est-à-dire d'un total de quarante-huit heures de travail en sept jours de calendrier.

Pour les travailleurs d'équipes, la semaine régulière pourra être raccourcie ou allongée de façon à équilibrer la rotation normale des quarts mais elle sera basée sur une moyenne de quarante-huit heures par cycle complet de quart.

Les jours suivants ainsi que tous autres jours de congé officiellement célébrés et admis par la compagnie seront des jours de congé reconnus comme tels: le Jour de L'An, L'Ascension, la Fête du Travail, la Toussaint, L'Immaculée Conception, Noël.

L'Ascension, la Fête du Travail et la Toussaint seront jours de congé payés. Les employés qui travailleront ces jours-là recevront temps double.

- ARTICLE VII -

TEMPS SUPPLEMENTAIRES ET ABSENCE APPROUVEE

Après avoir tenu compte des absences approuvées comme suit:

1. Renvoi pour manque de travail.
2. Congé annuel.
3. Suspension disciplinaire.
4. Engagement après la semaine commencée.
5. Maladie dûment établie soit personnelle, soit dans la famille.

temps supplémentaire sera payé pour tout travail excédant

quarante-huit heures par semaine, et ce temps supplémentaire sera calculée dans tous les cas à compter du lundi à 8 heures a.m. Le temps supplémentaire sera payé au taux de temps et demi et il sera divisé aussi équitablement que possible entre les employés, et lorsque la chose pourra raisonnablement se faire préférence sera accordée aux employés faisant le même genre de travail. Les employés requis de travailler au-delà de leur quart habituel de huit heures ne seront pas requis de chômer au cours de la même semaine de travail pour compenser ce travail additionnel.

- ARTICLE VIII -

ASSEMBLÉES DE COMPAGNIE ET D'UNION

La Compagnie conviendra de rencontrer un comité composé de trois représentants autorisés de L'Union, employés de la Compagnie, qui sera pour sa part représentée par le gérant ou par son représentant accrédité, aussi souvent que nécessaire pour discuter librement et sans préjudice toutes questions d'intérêt mutuel non déjà réglées par la Convention.

- ARTICLE IX -

REGLEMENTS DES GRIEFS

La Compagnie reconnaît à tout employé ayant ce qu'il considère une juste cause de grief le droit d'être entendu de ses officiers jusqu'au gérant inclusivement. Ces officiers se réservant le droit de refuser de considérer le cas si la procédure suivante n'a pas été suivie:

1. Soumission du cas au contremaître d'équipe ou au contremaître général.
2. A défaut de satisfaction, soumission au surintendant.
3. Si le cas n'est pas réglé dans les vingt-quatre heures, il pourra alors être soumis par écrit au gérant.
4. Tout cas mettant en jeu une question de violation ou d'interprétation de cette convention seront considérés d'intérêt mutuel et seront soumis aux assemblées des représentants autorisés de L'Union et du gérant ou de son représentant.
5. Si L'Union et la Compagnie ne peuvent régler la question à l'amiable dans un délai d'une semaine, chacune nommera un représentant et l'on tâchera de s'entendre sur le choix d'un troisième membre comme président d'un comité de trois; à défaut d'entente sur le choix d'un président, celui-ci sera nommé par le ministre provincial du travail. Les

décisions de ce comité lieront et la
Compagnie et L'Union.

- ARTICLE X -

AVANCEMENTS ET CONGEDIEMENTS

Parmi les employés également capables et qualifiés, celui qui aura le plus long record de service continu à l'emploi de la Compagnie recevra la préférence sur les autres dans toute décision concernant l'avancement et le réembauchage après congédiement faute de travail. La décision de la Compagnie sera finale en ce qui concerne les qualifications relatives des employés. Rien dans cette convention collective ne devra être interprété comme une garantie de travail à un employé. En cas de congédiement général faute de travail, l'ancienneté constituera le facteur déterminant lorsque, du seul jugement de la Compagnie, les qualifications et l'aptitude à remplir la position seront égales. Dans le cas où un employé ou L'Union seraient d'avis qu'il y a eue erreur de la part de la Compagnie relativement à l'ancienneté, la procédure relative au règlement des griefs sera suivie. Une liste d'ancienneté sera mise à la disposition des officiers de L'Union.

- ARTICLE XI -

TAUX DE SALAIRES

L'Appendice A de cette convention collective donne la cédule des taux horaires qui seront mis en vigueur en janvier 1949. La Compagnie convient de payer et L'Union convient d'accepter ces taux de salaires pendant la durée de cette convention.

Un employé ne pourra invoquer injustice des taux de salaires et aucun grief ne pourra être soumis de la part d'un employé à l'effet qu'il y aurait injustice des taux de salaires pendant la durée de cette convention collective.

La Compagnie aura le privilège d'employer des ouvriers de capacité réduite à raison d'accident, d'infirmité ou d'âge avancé, à un taux de salaire moindre que celui qui est spécifié pour la catégorie à laquelle ils appartiendront. Ce taux réduit sera déterminé par la Compagnie.

Si un employé est transféré dans une catégorie à salaire inférieure alors qu'il existe du travail disponible à son taux régulier, il continuera à être payé sur cette base. Cependant, s'il n'y a pas de travail disponible au taux plus élevé, ou si le transfert est motivé par des raisons disciplinaires, le taux de salaire de la catégorie dans laquelle il est transféré s'appliquera.

Un employé transféré d'une classe inférieure à une classe supérieure recevra le taux de salaire de cette dernière classe après douze jours de travail dans celle-ci, à moins que le transfert constitue une promotion auquel cas le taux de salaire plus élevé s'appliquera immédiatement.

Un employé qui continuera à travailler après avoir complété son quart régulier recevra un gouter gratis après trois heures de travail.

- ARTICLE XII -

CONGE ANNUEL

La Compagnie accordera aux employés couverts par cette convention collective le congé annuel suivant:

1. Congé de deux semaines pour tout employé ayant cinq ans ou plus de service à l'emploi de la Compagnie.
2. Congé d'une semaine pour tout employé ayant moins de cinq ans mais plus d'un an au service de la Compagnie.
3. Congé d'une demi-journée par mois d'emploi pour tout employé ayant moins qu'un an au service de la Compagnie.
4. Le record de présence d'un employé devra être d'au moins 60% pour qu'il ait droit à un congé.
5. Pourvu que les opérations de l'usine la permettent, le congé pourra être pris en tout temps pendant l'année, sauf entre le 1er décembre et le 15 janvier, à condition que demande en soit faite au moins quinze jours à l'avance. Il devra s'écouler au moins trois mois entre deux congés consécutifs.

- ARTICLE XIII -

CONTRIBUTIONS ET COLLECTES.

La Compagnie déduira des salaires le montant des contributions de membres de L'Union pourvu que dans chaque cas demande en soit faite par écrit à la Compagnie par l'employé intéressé. Il est entendu que toute autorisation de ce genre sera volontaire de la part de l'employé. L'autorisation relative à cette déduction

ne sera pas révocable tant que durera cette convention collective ou ses renouvellements, sauf sur avis donné par écrit à la Compagnie par l'employé intéressé dans les quinze jours qui précéderont la date formelle d'expiration de cette convention ou de ses renouvellements.

- ARTICLE XIV -

DISCIPLINE

L'Union s'engage à coopérer avec la Compagnie relativement à la discipline, et fera tout en son pouvoir pour combattre les délits suivants et pour appuyer la Compagnie sans les mesures de répression qu'elle prendra à leur égard:

- I. Le vol, ou l'acte malicieux entraînant perte ou dommage pour la Compagnie ou les employés;
2. Le port d'armes à feu, les querelles, ou Blessures à qui que ce soit.
3. La possession de liqueurs alcooliques, leur consommation ou l'ivresse sur la propriété de la Compagnie.
4. L'insubordination, la négligence ou le refus de faire le travail indiqué, ou l'emploi de paroles blasphématoires, ou libelleuses envers des compagnons de travail ou la gérance de la Compagnie.
5. L'absence de travail sans avertissement au contremaître, (Voir absences approuvées).
6. La négligence délibérée dans le soin de ce qui appartient à la Compagnie.
7. Les maladies contagieuses qui pourraient être une source de danger pour la santé des compagnons de travail.
8. Les jeux de cartes, les rafles, les jeux à l'argent sur la propriété de la Compagnie.
9. La violation des règlements de sécurité.
10. Le travail de qualité dissatisfaisante.
11. Le sommeil à l'ouvrage.
12. Passer la carte d'un autre employé à l'horloge enregistreuse.

- ARTICLE XV -

INTERRUPTION DU TRAVAIL

Il est convenu qu'il n'y aura pas de grève, contre-grève, abandon, ralentissement ou autre interruption du travail tant que cette convention collective demeurera en vigueur. La violation de cette clause n'annulera pas cette convention mais la personne ou le groupe de personnes responsables de cette violation seront par le fait même suspendus et congédiés conformément aux lois et règlements alors applicables.

- ARTICLE XVI -

LOIS ET REGLEM NTS

Rien dans cette convention collective ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des employés ou de L'Union en vertu des lois ou règlements fédéraux ou provinciaux qui leur sont ou qui leur seront applicables.

Toute clause de cette convention collective qui pourrait venir en conflit avec quelques dispositions présentes ou futures de lois provinciales ou fédérales ou qui pourraient être déclarées illégales par un jugement en dernier ressort ou dont appel n'a pas été interprété d'une cour de justice ayant juridiction dans la Province de Québec, sera ou deviendra automatiquement nulle sans que la validité du reste de la Convention collective en soit affectée et sans qu'il en résulte aucun recours en dommage pour l'une ou l'autre des parties à cette convention.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, et les agents négociateurs accrédités, ont apposé leur signature ce trentième jour de décembre 1948.

SIMONDS CANADA ABRASIVE
COMPANY LIMITED

THE CHEMICAL WORKERS'
UNION

Par:-

Par:-

- APPENDICE A -

CLASSIFICATION DES TAUX DE SALAIRES

LABOUR	.90 - .95	par heure		
MIX HEAD	1.12 - 1.16	"	"	
HELPER	.98 - 1.01	"	"	
WHEELER	.97 - 1.00	"	"	
FEEDER 2	1.03 - 1.06	"	"	
FEEDER 1	1.08 - 1.11	"	"	
HEAD FURNACEMAN	1.13 - 1.16	"	"	
BOTTON REPAIRS	1.07 - 1.10	"	"	
BOTTON HELPER	1.02 - 1.05	"	"	
CRANE	1.05 - 1.10	"	"	
SAMPLER	- 1.00	"	"	
CRUSHER FEEDER	1.00 - 1.03	"	"	
CRUSHER HELPER	.98 - 1.01	"	"	
FORGE HEAD	1.14 - 1.20	"	"	
FORGE HELPER	1.05 - 1.10	"	"	
WELDER	1.11 - 1.15	"	"	
ELECTRICIAN HEAD	1.14 - 1.20	"	"	
ELECTRICIAN HELPER	1.05 - 1.10	"	"	
MILLWRIGHT	- 1.10	"	"	
DRIVER	.97 - 1.00	"	"	
CARPENTER	1.11 - 1.15	"	"	
JANITOR	.97 - 1.00	"	"	
PIECE WORKERS	\$11.50	per pig.		

CONVENTION D'AJUSTEMENT

DES TAUX DE SALAIRES

E N T R E:

SIMONDS CANADA ABRASIVE COMPANY LIMITED,
corporation organisée et existant en vertu
des lois de la Puissance du Canada et ayant
son siège social en la cité d'Arvida, comté
de Chicoutimi, Province de Québec, ci-après
appelée "La Compagnie",

ET

THE CHEMICAL WORKERS UNION, affiliée à la
Fédération Américaine du Travail par Charte
Numéro 23737, ayant un bureau en la cité
d'Arvida, comté de Chicoutimi, Province de
Québec, ci-après appelée "l'Union".

ATTENDU que le 15 juin 1950 la compagnie et
l'Union ont signé une convention Collective de Travail quia
été renouvelée le 21 juin 1951, pour une période de deux ans à
compter du 15 juin 1951, avec l'entente, insérée à l'article
XII dudit renouvellement, que la question des taux de salaires,
et cette question seulement, pourrait être réouverte pour con-
sidération et ajustement à l'expiration de douze mois à comp-
ter du 15 juin 1951, en suivant la procédure établie à l'arti-
cle III de la dite Convention Collective de Travail;

ATTENDU que la dite procédure a été dûment
suivie et que la Compagnie et l'Union s'entendent quant à cer-
tains ajustements des taux de salaires horaires en vigueur;

ATTENDU que M. Lucien Tremblay, organisateur
de la Fédération Américaine du Travail, M. Emile Dufresne, pré-
sident de l'Union, et M. Willie McRae, secrétaire de l'Union,
sont dûment autorisés à signer la présent convention d'ajuste-
ment des taux de salaires;

A CES CAUSES la Compagnie et l'Union, en sa
qualité d'agentpégociateur accrédité, conviennent mutuellement
ce qui suit:

L'appendice A de la Convention Collective de
Travail signée par la Compagnie et l'Union le 15 Juin 1950 et
renouvelée le 21 juin 1951 est par les présentes annulé et rem-
placé par l'appendice a ci-joint qui indique la cédule des
taux horaires qui prendront effet le 16 juin 1952, les travail-
leurs sur les équipes rotatives devant recevoir en outre deux
cents de l'heure. La Compagnie convient de payer et l'Union
convient d'accepter ces taux de salaires jusqu'à l'expiration
de ladite Convention Collective de Travail renouvelée.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette conven-
tion, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, et
les agents négociateurs accrédités, ont apposé leur signature ce
cinquième jour de juin 1952.

THE CHEMICAL WORKERS UNION
affiliée à la Fédération
Américaine du travail,

SIMONDS CANADA ABRASIVE COMPA-
NY LIMITED,

Par:

Par:

Illisible

Illisible

E. Dufresne

J. J. Michean

Willie MC Rae

Illisible

19/2434 B

APPENDICE A

CLASSIFICATION DES TAUX DE SALAIRES

LABOUR	1.21	1.32	par heure
MIX HEAD	1.45	1.49	" "
HELPER	1.29	1.33	" "
WHEELER	1.28	1.32	" "
FEEDER 2	1.35	1.38	" "
Feeder 1	1.40	1.44	" "
RELIEF FURNACEMAN		1.39	" "
HEAD FURNACEMAN	1.46	1.49	" "
BOTTOM REPAIRS	1.39	1.43	" "
BOTTOM HELPER	1.34	1.37	" "
CRANE	1.37	1.43	" "
SAMPLER	1.32	1.37	" "
CRUSHER FEEDER	1.32	1.35	" "
CRUSHER HELPER	1.29	1.33	" "
CRUSHER HEAD		1.48	" "
FORGE HEAD	1.47	1.54	" "
FORGE HELPER	1.37	1.43	" "
WELDER	1.44	1.48	" "
ELECTRICIAN HEAD	1.47	1.54	" "
ELECTRICIAN HELPER	1.37	1.43	" "
MILLWRIGHT		1.43	" "
DRIVER	1.32	1.37	" "
CARPENTER	1.44	1.48	" "
JANITOR	1.28	1.32	" "
PIECE WORKERS	14.30 per pig.		
	Illisible		
		N.J.B.	
Enl.		J.J. Illisible	
W. M.			
Illisible			

RENEWAL

of the

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

B E T W E E N

SIMONDS CANADA ABRASIVE COMPANY LIMITED, a corporation organized and existing under the laws of the Dominion of Canada and having its office in the City of Arvida, County of Chicoutimi, Province of Quebec, hereinafter called the "Company".

AND

THE CHEMICAL WORKERS' UNION affiliated to the American Federation of Labour through Charter Number 23737, having an office in the City of Quebec, hereinafter called the "Union".

WHEREAS the Company and the Union have signed a Collective Labour Agreement on the 15th June 1950;

WHEREAS the Company and the Union desire to renew the said Collective Labour Agreement, with the modifications hereinafter set forth;

WHEREAS Mr. Lucien Tremblay an organizer of the American Federation of Labour, Mr. Emile Dufresne, president of the Union, and Mr. Willie McRae, secretary of the Union, are duly authorized to sign the said renewal of the Collective Labour Agreement between the Company and the Union;

NOW THEREFORE, the Company and the Union, as present bargaining agent, for and in consideration of the covenants hereinafter set forth, mutually agree as follows:

The collective Labour Agreement signed by the Company and the Union on the 15th June 1950 is hereby renewed, with the following modifications:

I. Article III of the said Agreement is replaced by the Following:

ARTICLE III

TERM OF AGREEMENT

Subject to the dispositions of article XII hereof concerning the possible reconsideration of wage rates after one year, this agreement shall remain in force for a period of two years from the 15th June 1951, and it shall be renewed from year to year thereafter, subject to amendment or termination on written notice stating the nature of any desired change, such notice to be given by either party to the other between 30 days and 60 days before the termination of the then current period. If, in any case, due notice has been served by either party that they wish to alter the agreement, before renewal of same, and due to unavoidable circumstances discussions are not

2434A

concludes until some time after the regular renewal date, there will be no suspension or stoppage of work while discussions continue and the existing contract will continue in force until a new agreement is signed.

2.- The third and fourth paragraphs of Article VI of the said Agreement are replaced by the following paragraphs:

The following and other officially celebrated holidays as approved by the Company shall be observed as recognized holidays: New Year's Day, Ascension, Dominion Day, Labor Day, All Saints' Day, Immaculate Conception, Christmas Day.

Ascension Day, Dominion Day, Labor Day and all Saints' Day shall be paid holidays. Employees called to work on these days shall be paid double time.

3.- The first paragraph of Article XII of the said agreement, is replaced by the following paragraphs:

APPENDIX A shows the schedule of hourly rates to be placed in effect as of the 15th June 1951 provided that all shift workers shall be entitled in addition to two cents per hour.

The Company agrees to pay and the Union agrees to accept these rates during the term of this agreement. However, the Union or the Company may, by following the procedure set forth in Article III hereof, reopen for consideration and adjustment the question of wage rates, and that question only, at the expiration of twelve months from the 18th June 1951, notwithstanding that this agreement is made for two years from the said date.

4.- The following paragraph is inserted immediately before the last paragraph of Article XII of the said Agreement;

An employee having completed one year as Feeder 2 shall automatically come under the classification of Feeder 1, at the lower wage rate for that classification, and his further advancement within that classification shall be determined in the ordinary way, by promotion.

5.- Appendix A of the said agreement is replaced by the Appendix A annexed hereto.

IN WITNESS WHEREOF the parties hereto, through their authorized representatives, and the certified bargaining representatives, have affixed their signature hereunder on this twenty-first day of June 1951.

THE CHEMICAL WORKERS' UNION
affiliated to the American
Federation of Labor

Per:

Willie McRae
Emile Dufresne
Unreadable

SIMONDS CANADA ABRASIVE COMPANY
LIMITED

Per: Unreadable

John. J. McClean

APPENDIX A
CLASSIFICATION OF LABOUR RATES

LABOUR	1.10	-	1.20	per hour
MIX HEAD	1.32	-	1.36	"
HELPER	1.18		1.21	"
WHEELER	1.17		1.20	"
FEEDER 2	1.23		1.26	"
FEEDER 1	1.28		1.31	"
RELIEF FURNACEMAN	1.28		1.25	"
HEAD FURNACEMAN	1.33		1.36	"
BOTTOM REPAIRS	1.27		1.30	"
BOTTOM HELPER	1.22		1.25	"
CRANE	1.25		1.30	"
SAMPLER	1.20		1.25	"
CRUSHER FEEDER	1.20		1.23	"
CRUSHER HELPER	1.18		1.21	"
CRUSHER HEAD	1.28		1.35	"
FORGE HEAD	1.34		1.40	"
FORGE HELPER	1.25		1.30	"
WELDER	1.31		1.35	"
ELECTRICIAN HEAD	1.34		1.40	"
ELECTRICIAN HELPER	1.25		1.30	"
MILLWRIGHT			1.30	"
DRIVER	1.20		1.25	"
CARPENTER	1.31		1.35	"
JANITOR	1.17		1.20	"
PIECE WORKERS		\$	13.00	per pig.

W.M.

F.D.

L.S.

M.

H.J.B.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

SIMONDS CANADA ABRASIVE COMPANY LIMITED

ET

THE CHEMICAL WORKERS' UNION

A.F. of L.

CHARTER 23737

15 juin 1950.

19/2434

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

ENTRE :

SIMONDS CANADA ABRASIVE COMPANY LIMITED, corporation organisée et existant en vertu des lois de la Puissance du Canada et ayant son siège social en la Cité d'Arvida, Comté de Chicoutimi, Province de Québec, ci-après appelée "La Compagnie".

ET

THE CHEMICAL WORKERS UNION, affiliée à la Fédération Américaine du Travail par Charte Numéro 23737, ayant un bureau en la cité d'Arvida, Comté de Chicoutimi, Province de Québec, ci-après appelée "L'UNION".

ATTENDU que la Compagnie et l'Union ont signé une Convention Collective de Travail le 13 janvier 1945, laquelle a été depuis renouvelée d'une année à l'autre;

ATTENDU que la Compagnie et l'Union désirent maintenant signer une nouvelle convention collective de travail;

ATTENDU que M. Lucien Tremblay, représentant de la Fédération Américaine du Travail M.E. Dufresne, président de l'Union et M.W. McRae, secrétaire de l'Union, sont dûment autorisés à signer la dite convention au nom de l'Union;

A CES CAUSES, la Compagnie et l'Union, en sa qualité actuelle d'agent négociateur, pour et en considération des engagements ci-après stipulés, conviennent mutuellement comme suit:

ARTICLE I

BUTS DE CETTE CONVENTION

Le but de cette convention collective de travail est de promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, d'assurer un maximum de rendement et d'efficacité dans la production et d'établir une base de relations permanentes satisfaisantes entre la Compagnie et ses employés.

ARTICLE II.

ETENDUE DE CETTE CONVENTION

Cette convention collective couvrira tous les employés de la Compagnie à son usine d'Arvida, à l'exception des employés de bureau et de laboratoire, des contre-maîtres, des gardiens et des préposés aux barrières. Tout employé transféré à l'une de ces charges cessera immédiatement et automatiquement d'être couvert par cette convention.

ARTICLE IIIDUREE DE CETTE CONVENTION

Cette convention demeurera en vigueur pendant douze mois à compter du 15 juin 1950 et elle se renouvelera alors d'année en année à compter de cette date, mais il est convenu qu'elle pourra être modifiée ou terminée par l'une ou l'autre des parties sur avis écrit mentionnant la nature du changement désiré, pourvu que ledit avis soit donné entre le trentième et le soixantième jour précédant la date du renouvellement de la convention. Si, dans tous les cas, avis a été donné par l'une ou l'autre des parties à l'effet qu'elle désire modifier la convention avant son renouvellement et que par suite de circonstances incontrôlables, les pourparlers ne se terminent qu'après la date de renouvellement, il n'y aura ni suspension, ni arrêt des travaux tant que les pourparlers dureront et la convention en vigueur avant la date du renouvellement demeurera en force jusqu'à ce que la nouvelle convention soit signée.

ARTICLE IVACTIVITES DE L'UNION

Si la Compagnie ni l'Union n'usent de coercion directement ou indirectement, pour forcer les employés de la Compagnie à se joindre ou à ne pas se joindre à une association ou organisation légalement constituée, quelle qu'elle soit. Il n'y aura pas d'activités ouvrières de la part de l'Union, de sollicitation de membres, de perceptions de contributions de membres ou d'autres perceptions, dans les limites des propriétés de la Compagnie sauf tel que stipulé ci-après et exception faite du temps requis pour le règlement des griefs et pour la mise en application de cette convention collective.

ARTICLE VGERANCE ET OPERATIONS

L'Union déclare au nom des employés, reconnaître que les questions d'administration et de gérance de la Compagnie y compris, sans limiter la généralité de ce que dit ci-dessus, les méthodes d'opération et le choix des matériaux, relèvent, comme par le passé uniquement et exclusivement de la Compagnie, et que la Compagnie a le droit, par ses officiers, surintendants, contre-maîtres et autres représentants accrédités, d'organiser et de surveiller le travail des employés, de diriger ceux-ci dans ce travail, de maintenir la discipline, d'engager d'avancer, de démettre ou de renvoyer ses employés pour raison valable ou le cas échéant, pour cause de réduction dans la production par suite de la situation économique. Rien dans cette convention collective ne doit être interprété comme limitant la Compagnie d'aucune manière dans l'exercice des fonctions régulières et habituelles de la gérance.

ARTICLE VITRAVAIL régulier et Congés

Cet article définit les heures normales de tra-

vail et ne devra pas être interprété comme une garantie de travail à la journée ou à la semaine ou à tant de jours de travail par semaine.

Pour tous les employés, la semaine régulière de travail commence le lundi à 8 heures a.m.

Pour les employés à la journée, la semaine régulière de travail se composera de n'importe quelles six journées de huit heures, c'est à dire d'un total de quarante-huit heures de travail en sept jours de calendrier.

Pour les travailleurs d'équipe, la semaine régulière pourra être raccourcie ou allongée de façon à équilibrer la rotation normale des quarts mais elle sera basée sur une moyenne de quarante-huit heures par cycle complet de quarts.

Les jours suivants ainsi que tous autres jours de congé officiellement célébrés et admis par la compagnie seront des jours de congé reconnus comme tels: Le jour de l'An, l'Ascension, La fête du Travail, la Toussaint, L'Immaculée-Conception, Noël.

L'Ascension, la fête du Travail et la Toussaint seront jours de congé payés. Les employés qui travailleront ces jours-là recevront temps double.

ARTICLE VII

TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET ABSENCE APPROUVEE

Après avoir tenu compte des absences approuvées comme suit:

1. Renvoi pour manque de travail.
2. Congé annuel.
3. Suspension disciplinaire.
4. Engagement après la semaine commencée.
5. Maladie dûment établie soit personnelle, soit dans la famille.

tout temps supplémentaire sera payé pour tout travail excédant quarante-huit heures par semaine, et ce temps supplémentaire sera calculé dans tous les cas à compter du lundi à 8 heures. Le temps supplémentaire sera payé au taux de temps et demi et il sera divisé aussi équitablement que possible entre les employés, et lorsque la chose pourra raisonnablement se faire préférence sera accordée aux employés faisant le même genre de travail. Les employés requis de travailler au-delà de leur quart habituel de huit heures ne seront pas requis de chômer au cours de la même semaine de travail pour compenser ce travail additionnel.

ARTICLE VIII

ASSEMBLEES DE COMPAGNIE ET D'UNION

La Compagnie convient de rencontrer un comité composé de trois représentants autorisés de l'Union, employés de la Compagnie, qui sera pour sa part représentées par le gérant ou par son représentant accrédité,

aussi souvent que nécessaire pour discuter librement et sans préjudice toutes questions d'intérêt mutuel non déjà réglées par la Convention.

ARTICLE IX

REGLEMENT DES GRIEFS

La Compagnie reconnaît à tous employés ayant ce qu'il considère une juste cause de grief le droit d'être entendu de ses officiers jusqu'au gérant inclusivement. Ces officiers se réservent le droit de refuser de considérer le cas si la procédure suivante n'a pas été suivie;

1. Soumission du cas au contremaître d'équipe ou au contremaître général.

2. A défaut de satisfaction, soumission au surintendant.

3. Si le cas n'est pas réglé dans les vingt quatre heures, il pourra alors être soumis par écrit au gérant.

4. Tout cas mettant en jeu une question de violation ou d'interprétation de cette convention seront considérés d'intérêts mutuel et seront soumis aux assemblées des représentants autorisés de l'Union et du gérant ou de son représentant.

5. Si l'Union et la Compagnie ne peuvent régler la question à l'amiable dans un délai d'une semaine, chacune nommera un représentant et l'on tâchera de s'entendre sur le choix d'un troisième membre comme président d'un comité de trois; à défaut d'entente sur le choix d'un président, celui-ci sera nommé par le ministre provincial du travail. Les décisions de ce comité lieront et la Compagnie et l'Union.

ARTICLE X

AVANCEMENTS ET CONGEDIEMENTS

1. Parmi les employés également capables et qualifiés, celui qui aura le plus long record de service continu à l'emploi de la Compagnie recevra la préférence sur les autres dans toute décision concernant l'avancement et le réembauchage après congédiement faute de travail. La décision de la Compagnie sera finale en ce qui concerne les qualifications relatives des employés. Rien dans cette convention collective ne devra être interprété comme une garantie de travail à un employé. En cas de congédiement générale faute de travail, l'ancienneté constituera le facteur déterminant lorsque, du seul jugement de la Compagnie, les qualifications et l'aptitude à remplir la position seront égales. Dans le cas, ou un employé ou l'Union seraient d'avis qu'il y a erreur de la part de la Compagnie relativement à l'ancienneté, la procédure relative au règlement des griefs sera suivie. Une liste d'ancienneté sera mise à la disposition des officiers de l'Union.

2. Un employé congédié pour un autre motif qu'une raison disciplinaire aura droit à au moins deux jours d'avis avant son congédiement. Cet avis,

ou, à défaut de cet avis, le paiement de seize heures de travail au taux régulier, constituera en toutes circonstances, la seule obligation de la Compagnie relativement à l'avis de séparation à être donné à cet employé.

ARTICLE XI.-

ANCIENNETE

L'ancienneté de tout employé absent de l'usine à raison de congé, maladie, ou manque de travail ne sera perdue qu'après six mois d'absence. Un ancien employé qui n'a pas été rappelé au travail ou qui n'y est pas retourné dans ce délai perdra son ancienneté à l'expiration de ce délai.

En certaines circonstances exceptionnelles la Compagnie pourra, à sa seule discrétion, prolonger un congé pour des périodes de temps successives qui ne devront cependant pas dépasser deux ans.

L'octroi d'un congé n'obligera pas la Compagnie à réengager l'employé qui aura obtenu le congé.

Tout employé renvoyé par mesure disciplinaire ou qui fera défaut de retourner au travail après y avoir été rappelé perdra son ancienneté.

ARTICLE XII

TAUX DE SALAIRES

L'Appendice A de cette convention collective donne la cédule des taux horaires qui seront mis en vigueur en juin 1950. La Compagnie convient de payer et l'Union convient d'accepter ces taux de salaires pendant la durée de cette convention.

Un employé ne pourra invoquer injustice des taux de salaire et aucun grief ne pourra être soumis de la part d'un employé à l'effet qu'il y aurait injustice des taux de salaires pendant la durée de cette convention collective.

La Compagnie aura le privilège d'employer des ouvriers de capacité réduite à raison d'accident, d'infirmité ou d'âge avancé, à un taux de salaire moindre que celui qui est spécifié pour la catégorie à laquelle ils appartiendront. Ce taux réduit sera déterminé par la Compagnie.

Si un employé est transféré dans une catégorie à salaire inférieur alors qu'il existe du travail disponible à son taux régulier, il continuera à être payé sur cette base. Cependant, s'il n'y a pas de travail disponible au taux plus élevé, ou si le transfert est motivé par des raisons disciplinaires, le taux de salaire de la catégorie dans laquelle il est transféré s'appliquera.

Un employé transféré d'une classe inférieure à une classe supérieure recevra le taux de salaire de cette dernière classe après douze jours de travail dans

celle-ci, à moins que le transfert constitue une promotion, auquel cas le taux de salaire plus élevé s'appliquera immédiatement.

Un employé qui continuera à travailler après avoir complété son quart régulier recevra un goûter gratis après trois heures de travail.

ARTICLE XIII

TRAVAIL GARANTI OU D'URGENCE

1. Un ouvrier qui se rapportera au travail parce qu'il n'aura pas été averti de la cessation du travail sur sa relève, pourra compter sur quatre heures de travail ou quatre heures de salaire. Cependant un employé qui aura été absent de son travail devra s'informer lui-même auprès de la Compagnie s'il y aura du travail disponible pour lui à son retour.

2. Cette garantie ne couvrira pas le travail effectué par un employé en dehors de la cédule régulière de sa relève pour corriger du travail qui n'aurait pas été exécuté de la manière requise ou qui n'aurait pas été complété pendant la période de relève au cours de laquelle il eut dû l'être.

3. Tout employé rappelé par la direction pour exécuter un travail d'urgence après qu'il aura exécuté son travail de la journée aura droit à au moins le même salaire que s'il avait travaillé quatre heures.

ARTICLE XIV

CONGE ANNUEL

La Compagnie accordera aux employés couverts par cette convention collective le congé annuel suivant:

1. Congé de deux semaines pour tout employé ayant cinq ans ou plus de service à l'emploi de la Compagnie.

2. Congé d'une semaine pour tout employé ayant moins de cinq ans mais plus d'un an au service de la Compagnie.

3. Congé d'une demi-journée par mois d'emploi pour tout employé ayant moins qu'un an au service de la Compagnie.

4. Le record de présence d'un employé devra être d'au moins 60% pour qu'il ait droit à un congé.

5. Pourvu que les opérations de l'usine le permettent le congé pourra être pris en tout temps pendant l'année, sauf entre le 1er décembre et le 15 janvier, à condition que demande en soit faite au moins quinze jours à l'avance. Il devra s'écouler au moins trois mois entre deux congés consécutifs.

ARTICLE XVCONTRIBUTIONS ET COLLECTES

La Compagnie déduira des salaires le montant des contributions de membres de l'Union pourvu que dans chaque cas demande en soit faite par écrit à la Compagnie par l'employé intéressé. Il est entendu que toute autorisation de ce genre sera volontaire de la part de l'employé. L'autorisation relative à cette déduction ne sera pas révoquée tant que durera cette convention collective ou ses renouvellements, sauf sur avis donné par écrit à la Compagnie par l'employé intéressé dans les quinze jours qui précéderont la date formelle d'expiration de cette convention ou de ses renouvellements.

ARTICLE XVIDISCIPLINE

L'Union s'engage à coopérer avec la Compagnie relativement à la discipline, et fera tout en son pouvoir pour combattre les délits suivants et pour appuyer la Compagnie dans les mesures de répression qu'elle prendra à leur égard:

1. Le vol, ou l'acte malicieux entraînant perte ou dommage pour la Compagnie ou les employés.
2. Le port d'armes à feu, les querelles, ou blessures à qui que ce soit.
3. La possession de liqueurs alcooliques leur consommation ou l'ivresse sur la propriété de la Compagnie.
4. L'insubordination, la négligence ou le refus de faire le travail indiqué, ou l'emploi de paroles blasphématoires ou libelleuses envers des compagnons de travail ou la gérance de la Compagnie.
5. L'absence du travail sans avertissement au contremaître (Voir absences approuvées).
6. La négligence délibérée dans le soin de ce qui appartient à la Compagnie.
7. Les maladies contagieuses qui pourraient être une source de danger pour la santé des compagnons de travail.
8. Les jeux de cartes, les règles, les jeux à l'argent sur la propriété de la Compagnie.
9. La violation des règlements de sécurité.
10. Le travail de qualité dissatisfaisante.
11. Le sommeil à l'ouvrage.
12. Passer la carte d'un autre employé à l'horloge enregistreuse.

ARTICLE XVIIINTERRUPTION DU TRAVAIL

Il est convenu qu'il n'y aura pas de grève, contre-grève, abandon, ralentissement ou autre interruption du travail tant que cette convention collective demeurera en vigueur. La violation de cette clause n'amulera pas cette convention mais la personne ou le groupe de personnes responsables de cette violation seront par le fait même suspendus et congédiés conformément aux lois et règlements alors applicables.

ARTICLE XVIIILOIS ET REGLEMENTS

Rien dans cette convention collective ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des employés ou de l'Union en vertu des lois ou règlements fédéraux ou provinciaux qui leur sont ou qui leur seront applicables.

Toute clause de cette convention collective qui pourrait venir en conflit avec quelques dispositions présentes ou futures de lois provinciales ou fédérales ou qui pourraient être déclarées illégales par un jugement en dernier ressort ou dont appel n'a pas été interjeté d'une cour de justice ayant juridiction dans la Province de Québec, sera ou deviendra automatiquement nulle sans que la validité du reste de la convention collective en soit affectée et sans qu'il en résulte aucun recours en dommage pour l'une ou l'autre des parties à cette convention.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, et les agents négociateurs accrédités ont apposé leur signature, ce quinzième jour de juin 1950.

SIMONDS CANADA ABRASIVE
COMPANY LIMITED

Par: W.J. Monson

J.J. McLean

THE CHEMICAL WORKERS
UNION

Par: Emile Dufresne

Willie McRae

G. Bloy

Appendice "A"CLASSIFICATION DES TAUX DE SALAIRES

LABOUR	.90	1.00 par heure
MIX HEAD	1.12	1.16 " "
HELPER	.98	1.01 " "
WHEELER	.97	1.00 " "
FEEDER 2	1.03	1.06 " "
FEEDER 1	1.08	1.11 " "
HEAD FURNACEMAN	1.13	1.16 " "
BOTTOM REPAIRS	1.07	1.10 " "
Bottom Helper	1.02	1.05 " "
CRANE	1.05	1.10 " "
SAMPLER	1.00	1.05 " "
CRUSHER FEEDER	1.00	1.03 " "
CRUSHER HELPER	.98	1.01 " "
FORCE HEAD	1.14	1.20 " "
FORCE HELPER	1.05	1.10 " "
WELDER	1.11	1.15 " "
ELECTRICIAN HEAD	1.14	1.20 " "
ELECTRICIAN HELPER	1.05	1.10 " "
MILLWRIGHT		1.10 " "
DRIVER	1.00	1.05 " "
CARPENTER	1.11	1.15 " "
JANITOR	.97	1.00 " "
PIECE WORKERS		11.50 per pig.

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

BETWEEN

**SIMONS CANADA ABRASIVE COMPANY
LIMITED**

AND

THE CHEMICAL WORKERS UNION

1953

2458/61

- COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT -

BETWEEN

SIMONS CANADA ABRASIVE COMPANY LIMITED, a corporation organized and existing under the laws of the Dominion of Canada and having its office in the City of Arvida, County of Chicoutimi, Province of Quebec, hereinafter called the "Company",

AND

THE CHEMICAL WORKERS' UNION, affiliated to the American Federation of Labour through Charter Number 23737, having an office in the City of Arvida, county of Chicoutimi, Province of Quebec, hereinafter called the "Union".

WHEREAS the Company and the Union, following negotiations, desire to sign a Collective Labour Agreement;

WHEREAS Mr. Lucien Tremblay, a representative of the American Federation of Labour, Mr. E. Dufresne, President of the Union, Mr. W. Mores, Secretary of the Union, and Mr. M. Ellefson, corresponding secretary of the Union, are duly authorized to sign the said agreement on behalf of the Union;

NOW, THEREFORE, the Company and the Union, as present bargaining agent, for and in consideration of the covenants hereinafter set forth, mutually agree as follows:

- ARTICLE I -

PURPOSE OF AGREEMENT

The general purpose of this Agreement is to provide for full and harmonious relations between the Company and its employees, for the development and realization of maximum production and efficiency and to fix a basis for permanent relations satisfactory to both the Company and its employees.

- ARTICLE II -

APPLICATION OF AGREEMENT

This Agreement shall apply to all the Company's Employees at its Arvida plant, with the exception of office and laboratory employees, foremen, guards, and gatemen. Any employee transferred to the above mentioned classes shall cease immediately to be covered by this Agreement.

- ARTICLE III -

TERM OF AGREEMENT

This Agreement shall remain in force for a period of three years from June 15, 1953, and shall be subject to reopening at the following time for the following purpose only:

Between 60 and 30 days preceding June 15, 1953, either party may give to the other written notice of its desire to negotiate a general and uniform charge in the hourly wage rates or piece rates paid by the Company. There shall at this time be negotiation upon no other subject.

This Agreement shall terminate three years from June 15, 1953, and shall then be subject to renewal or modification upon due notice prior to termination.

If in any case due notice has been served by either party that they wish to alter the Agreement, before renewal of same and due to unavoidable circumstances discussions are not concluded until some time after the regular renewal or termination date, there will be no suspension or stoppage of work while discussion continue and the existing contract will be used or a guide for relationships until a new agreement is signed.

- ARTICLE IV -

UNION ACTIVITIES

Notwithstanding the establishment of a union shop elsewhere in the Agreement, neither the Company nor the Union shall coerce or force, directly or indirectly, any of the Company's employees to join or not join any lawful association or organization. There shall be no Union activities, solicitation of membership, collection of dues or other collection except as hereinafter provided in the Company's premises, except such time as necessary in the handling of grievances and enforcement of this Agreement.

- ARTICLE V -

MANAGEMENT AND OPERATION VESTED IN THE COMPANY

The Union, on behalf of the Employees, declares that it recognizes that matters of administration and management of the Company, including, without limiting the generality of the foregoing, methods of operation and choice of materials are, as heretofore vested solely and exclusively in the Company, and that the Company has the right, through its officers, superintendents and foremen or other duly appointed representatives, to organize and supervise the work to

be performed by the employees, to direct them in the course of their work, to maintain discipline and to engage, to promote, to demote, and to dismiss employees for good reasons including the possible economic necessity of curtailing production. Nothing in this agreement shall be interpreted as limiting the Company in any way in the exercise of the regular and customary functions of management.

- ARTICLE VI -

WORKING TIME AND HOLIDAYS

This section defines the normal hours of work and shall not be construed as a guarantee of hours of work per day, per week or per year, nor of days of work per week or per year.

For all employees, the standard working week shall commence on Monday at 8:00 a.m.

The following shall be effective July 15, 1953 and continue through the work week in which June 15, 1954 falls:

For day workers, the standard working week shall be made up of any six (6) days of eight (8) hours i.e. forty-eight (48) hours total in seven (7) calendar days, alternating with any five (5) days of eight (8) hours i.e. forty (40) hours total in seven (7) calendar days. The objective of this work-week scheduling is to alternate an eight (8) hour six (6) day work-week with eight (8) hour, five (5) day work-weeks in such a manner and schedule as to produce an average work week over a period of forty-two (42) hours.

For shift workers, the standard working week may be shortened or increased to suit the normal rotation of shifts (without incurring overtime premium liability on the part of the Company) but will be based on an average of a forty-two (42) hour work week in a complete shift cycle period.

Effective the first work week following the work week in which June 15, 1954 falls, the foregoing alternation of forty-eight (48) and forty (40) hour work weeks for day workers, and the corresponding scheduling of shift workers shall be appropriately modified to produce an average work-week of forty (40) hours over a period.

HOLIDAYS:

The following and other officially celebrated holidays as approved by the Company shall be observed or recognized holidays: New Year's day; Ascension; Labor Day; Dominion Day; All Saints Day; Immaculate Conception; Christmas Day.

When Ascension Day, Dominion Day, Labor Day, All Saints Day and Immaculate Conception fall on or are generally observed on the district as a Day other than Sunday they shall be paid holidays. Employees called to work on such paid holidays shall be paid double time for hours worked.

- ARTICLE VII -

OVERTIME AND APPROVED ABSENCES

After due allowance is made for approved absence as follows:

1. Lay-off by the Company.
2. Annual vacation.
3. Suspension for discipline.
4. Hiring during a regular pay period.
5. Proven personal or family illness.

For day workers, overtime shall be paid for hours worked in excess of forty-eight (48) in the work week in which the employee is scheduled to work forty-eight (48) hours; and overtime shall be paid for hours worked in excess of forty (40) in the work-week in which the employee is scheduled to work forty-(40) hours; to be computed from Monday at 8:00 a.m.

For shift workers, overtime shall be paid for hours worked in excess of hours normally scheduled in the regular complete shift cycle period.

Overtime shall be at the rate of one and one-half and shall be divided as evenly as possible among employees and where practical, preference given to those performing the same class of work.

Employees required to work in excess of their usual eight (8) hour shift will not be required to lay-off the same work week to compensate for the extra hours worked.

Nothing in this Article shall be construed to require the payment of overtime when production requirements, or scheduling or mutual agreement of the Company and the employee for the convenience of the employee cause a change in the order of the alternation of forty-eight (48) and forty (40) hour work-weeks.

- ARTICLE VIII -

MEETING OF COMPANY AND UNION

The Company agrees to meet a committee of three duly authorized representatives of the Union who are Company employees, the Company to be represented by the Manager or his designated representative, as often as necessary to discuss freely and without prejudice matters of mutual interest not already settled by the Agreement.

- ARTICLE IX -

ADJUSTMENT OF COMPLAINTS

The Company recognizes the right of any of its employees, having what he considers to be a just complaint to request a hearing with any of its officers up to and including the Manager. These officers reserve the right to refuse such hearing if the following procedure has not been followed:

1. Consult shift or general foreman.
2. Failing satisfaction, consult the superintendent.
3. If the case is not settled within 24 hours, it may then be submitted to the Manager in writing.
4. Cases involving asserted violation or interpretation if the Agreement shall be considered items of mutual interest to be discussed at the meeting between authorized representatives of the Union and the Manager or his representative.

5. Should the Union and the Company fail to reach an amicable decision within a week, each will appoint a representative and will try to agree in a third member to act as chairman of a board of three ; failing agreement on the chairman, he will be appointed by the provincial Minister of Labor. The decisions of this board shall be binding on both the Company and the Union.

- ARTICLE X -

PROMOTION AND LAY-OFFS

1. Among employees equally fit and qualified, the employee having the longest continuous service with the Company shall receive first consideration in decisions regarding promotion and restoration of employment following lay-off. The Company's decision shall be final in the matter of relative qualifications of employees. Nothing in this Agreement shall be interpreted as a guarantee of work to any employee. In the case of a general lay-off seniority shall be the determining factor when, in the sole determination of the Company, qualifications and ability to do the job are equal. When an employee of the Union feels that there has been an error made by the Company in the order of seniority it shall be subject to the grievance procedure. A seniority list shall be made available to the officers of the Union.

2. An employee who is to be laid off for other than disciplinary reasons shall be entitled to at least two days notice before being laid off. The giving of this notice, or the payment of sixteen hours straight pay in lieu thereof, shall, in all circumstances, constitute the only obligation of the Company in so far as separation notice is concerned.

- ARTICLE XI -

SENIORITY

The seniority of any employee who is absent from the plant on a leave of absence, lay-off or sickness or lay-off for lack of work shall not be lost for six months from date of lay-off. A former employee who is not recalled or does not return to work within that period shall lose his seniority at the end of said period.

In exceptional circumstances the Company, in its sole discretion, may extend a leave of absence for successive periods not to exceed two years.

The granting of a leave of absence creates no obligation upon the Company to rehire the employee granted such leave.

Seniority shall be lost upon disciplinary discharge or upon failure to report following notification to recall to work.

ARTICLE XII -

WAGE RATES

Appendix A shows the schedule of hourly rates to be placed in effect July 15, 1953.

Appendix B shows the schedule of hourly rates to be placed in effect the beginning of the first work week following the week in which June 15, 1954 falls. When placed in effect, schedule B shall supersede schedule A.

The Company agrees to pay and the Union agrees to accept these rates during the term of this Agreement, subject to the wage re-opening privilege set forth elsewhere in this Agreement.

No basis shall exist for an employee to allege that a wage rate inequity exists and no grievance on behalf of an employee alleging a wage rate inequity shall be filed or processed during the term of this agreement.

The Company shall have the privilege of employing workers incapacitated by reason of accident, infirmity or advanced age at a wage less than specified in the category concerned. Such inferior rate shall be determined by the Company.

If an employee is transferred to a lower paid class while there is work available at his regular rate, he will continue to receive the higher rate. However, if there is no work available at the higher rate, or if transfer is for disciplinary reasons, the rate of the class to which he is transferred will apply.

An employee transferred from a lower to a higher class will receive the higher rate after working seven days in the higher class, unless the transfer is considered a promotion when the higher rate will apply immediately.

An employee having completed one year as Feeder 2 shall automatically come under the classification of Feeder 1, at the lower rate for that classification, and his further advancement within that classification shall be determined in the ordinary way, by promotion.

An employee continuing to work after completing his normal shift will be provided with a free lunch after three hours work.

ARTICLE XIII -

CALL IN AND EMERGENCY WORK

1. Upon reporting for work, an employee not notified of a cessation of work, on his shift shall be guaranteed four hours

work or four hours pay. However, an employee who has been absent from work must assume the responsibility for ascertaining from the Company if work is available before returning.

2. An employee called back to work by the management for emergency work after he has left work for the day shall be entitled to at least the same pay as though he had worked a minimum of four hours.

3. This guarantee shall not apply to work performed outside of the employee's regularly scheduled shift to correct work improperly done or not completed during the employee's regularly scheduled shift.

- ARTICLE XIV -

VACATION

The Company shall grant to employees covered by this Agreement annual vacation as follows:

1. Of three weeks in the case of an employee having fifteen or more years employment with the Company.
2. Of two weeks in the case of an employee having five and less than fifteen years employment with the Company.
3. Of one week in the case of an employee having less than five years and more than one year employment with the Company.
4. Employees, having less than one year employment, shall receive one half day per month of employment.
5. Employees must have at least 60% attendance record before being eligible for vacation.
6. A week of vacation shall be 40 hours multiplied by the employees, usual rate, effective in the 1954 vacation period.
7. Subject to plant operation requirements, vacations may be taken at any time during the year, except between December 1st and January 15th, provided application therefor be made at least fifteen days ahead of time. At least three months shall elapse between two consecutive vacations.
8. The date for calculating service for purposes of vacation privileges shall be May 1 of each year, consistent with the provincial ordinance.

- ARTICLE XV -

UNION SECURITY

1. Thirty days following the effective date of this agreement all employees, as a condition of continued employment, shall become and remain members of the Union according to its constitution and By-Laws, for the duration of the agreement.

2. New employees shall, as a condition of continued employment, become and remain members of the Union if retained in the Company's employ more than 30 days from the date of hire. During the first 30 days of employment no grievance may be processed concerning such newly hired probationary employees.
3. The Union will not refuse membership in the Union to any applicant for Membership, nor remove an employee from Membership in the Union without strict adherence to its Provincial laws, regulations and orders.
4. Union dues shall not exceed \$1.50 per month during the term of this agreement, Initiation fee shall not exceed \$2.00 during the term of this agreement. Fines or assessments imposed by the Union will not be discriminatory and will be consistent and reasonable.
5. The Union will provide the Company with a copy of its constitution and by-laws and such amendments as may be made thereto from time to time.
6. Each employee who becomes a member of the Union under the terms of this agreement shall, as a condition of continued employment, execute in writing a dues deduction authorization directing the Company to deduct the regular Union dues once each month and remit same in the Union in his behalf.

- ARTICLE XVI -

DISCIPLINE

The Union agrees to cooperate with the Company as regards discipline, and will make every effort to combat the following misdemeanors and to support the Company's action in the treatment of same:

1. Theft or malicious damage resulting in the loss or injury to the property of the Company or of workmen.
2. Carrying offensive weapons, quarrels, or injuries to anyone.
3. Possession of intoxicating liquors, drinking or drunkenness on the Company's premises.
4. Insubordinations, negligence or refusal to do assigned work, or the use of blasphemous or libellous language against work companions or the management of the Company.
5. Absence from work without notifying the foreman (refer to approved absences).

6. Wilful negligence in the care of the Company's property.
7. Contagious diseases that might endanger the health of fellow workmen.
8. Card playing, raffles, gambling on the Company's premises.
9. Violation of safety regulations.
10. Unsatisfactory workmanship.
11. Sleeping while on duty.
12. Punching time clock for another employee.

- ARTICLE XVII -

INTERRUPTION OF WORK

It is agreed that there shall be no strikes, slow-downs, walkouts or other similar interruptions of work during the period of this Agreement. A violation of this clause shall not void this Agreement but the person or group of persons who have committed such violation shall automatically be suspended and dismissed in accordance with the provisions of the then applicable laws and regulations.

- ARTICLE XVIII -

UNION COOPERATION

Both the Company and Union recognize the vital necessity of constant improvement and mechanization of the Company's facilities in order to maintain the Company's competitive position in industry and support fair labor rates and improvements for the employees. Accordingly the Union pledges in cooperation in furthering technological changes which the Company will endeavor to make which may include new or changed jobs with new or changed compensation therefor, to the end that there will be a continuing output of a steadily improving product at costs that will permit the Company to enhance its competitive position.

- ARTICLE XIX -

LAWS AND REGULATIONS

Nothing herein shall be construed as a waiver of any rights or obligations of the Company or of any employee or the Union under any present or future applicable Federal or Provincial law or regulation.

Any provision of this agreement which would or may come into conflict with the present or future provisions of Federal or Provincial laws or which may be found illegal by a judgment in last resort or not appealed from a court of justice having jurisdiction in the Province of Quebec shall automatically be or become null and void without the validity of the remainder of the agreement being affected thereby.

and without any legal recourse in damages arising therefrom in favour of either of the parties hereto.

IN WITNESS WHEREOF the parties hereto, through their authorized representatives, and the certified bargaining representatives, have affixed their signatures hereunder on this 12th day of June 1953.

THE CHEMICAL
WORKERS' UNION

SIMONS CANADA ABRASIVE COMPANY
LIMITED

Per:

Per:

E. Dufresne

Unreadable

W. Mc Rac

Unreadable

Unreadable

Unreadable

Unreadable

SCHEDULE A

LABOUR	1.32	1.44	per hour
MIX HEAD	1.58	1.63	" "
MIX HELPER	1.41	1.45	" "
WHEELER	1.42	1.46	" "
FEEDER 2	1.49	1.53	" "
FEEDER 1	1.55	1.59	" "
RELIEF FURNACEMAN		1.54	" "
HEAD FURNACEMAN	1.61	1.65	" "
BOTTOM REPAIRS	1.54	1.58	" "
BOTTOM HELPER	1.48	1.51	" "
CRANE	1.51	1.58	" "
SAMPLE	1.47	1.55	" "
CRUSHER FEEDER	1.44	1.47	" "
CRUSHER HELPER	1.41	1.45	" "
CRUSHER HEAD		1.63	" "
FORGE HEAD	1.62	1.70	" "
FORGE HELPER	1.51	1.58	" "
WELDER	1.59	1.63	" "
ELECTRICIAN HEAD	1.62	1.70	" "
ELECTRICIAN HELPER	1.51	1.58	" "
MILLWRIGHT		1.58	" "
DRIVER	1.44	1.49	" "
CARPENTER	1.59	1.63	" "
JANITOR	1.40	1.44	" "
HANDYMAN	1.46	1.51	
PIECE WORKERS		15.60	per pig

The above schedule includes 2¢ per hour shift differential, and 2- per hour adjustment in tradesmen rates.

SCHEDULE B

LABOUR	1.38	1.51	per hour
MIX HEAD	1.66	1.71	" "
MOX HELPER	1.48	1.52	" "
WHEELER	1.49	1.53	" "
FEEDER 2	1.56	1.60	" "
FEEDER 1	1.62	1.66	" "
RELIEF FURNACEMAN		1.61	" "
HEAD FURNACEMAN	1.69	1.73	" "
BOTTOM REPAIRS	1.61	1.65	" "
BOTTOM HELPER	1.55	1.58	" "
CRANE	1.58	1.65	" "
SAMPLER	1.54	1.62	" "
CRUSHER FEEDER	1.51	1.54	" "
CRUSHER HELPER	1.48	1.52	" "
CRUSHER HEAD		1.71	" "
FORGE HEAD	1.70	1.78	" "
FORGE HELPER	1.58	1.66	" "
WELDER	1.67	1.71	" "
ELECTRICIAN HEAD	1.70	1.78	" "
ELECTRICIAN HELPER	1.58	1.66	" "
MILLWRIGHT		1.66	" "
DRIVER	1.51	1.56	" "
CARPENTER	1.67	1.71	" "
JANITOR	1.46	1.51	" "
HANDYMAN	1.53	1.58	" "
PIECE WORKERS		16.30 per pig	

The above schedule includes 2¢ per hour shift differential, and 2¢ per hour adjustment in tradesmen rates.

SIMONS CANADA ABRASIVE COMPANY LIMITED

Divison of Simons Saw and Steel Company

ARVIDA, P.Q.
Canada

June 12, 1953.

Chemical Workers, Union, Local 23737,
Affiliated to the American Federation
of Labor,
Arvida, Que.

Gentlemen:

This letter when endorsed by the representatives of the Union, will constitute the Company's agreement to effect the following changes:

1. Effective June 15, 1953, the Company agrees to increase the weekly benefit under the existing Non-Occupational Disability Insurance program, from the present \$20.00 a week benefit to a \$25.00 a week benefit. All other considerations of this Insurance remain unchanged.

2. Effective June 15, 1953, the Company agrees to provide \$1,000.00 group life insurance protection to each employee upon completion of a total of three years continuous service with the Company from date of last hire. This is in addition to the \$1,000.00 group life insurance protection provided to each employee upon completion of the first three months of service with the Company.

3. The cost of the above increases to the insurance benefit program will be paid for by the Company.

Yours very truly,

SIMONS CANADA ABRASIVE COMPANY LIMITED

Per (Signed) N.M. Thomson
(Signed) J.J. Mohan
(Signed) N.J. Bowden

Endorsement by the
Chemical Workers Union,
Local 23737, A.F. of L.

Per (Signed) E. Dufresne

(Signed) H. Mcrae

(Signed) M. Ellefren

718

WAGE RATES

ADJUSTMENT AGREEMENT

BETWEEN:

SIMONS CANADA ABRASIVE COMPANY LIMITED,
a corporation organized and existing under
the laws of the Dominion of Canada and ha-
ving its office in the City of Arvida, County
of Chicoutimi, Province of Quebec, hereinaf-
ter called the "Company",

AND
THE CHEMICAL WORKERS' UNION, affiliated to
the American Federation of Labour through
Charter Number 23737, having an office in
the City of Arvida, County of Chicoutimi
Province of Quebec, hereinafter called the
"Union".

WHEREAS on the 12th June 1953 the Company
and the Union have signed a Collective Labour Agreement for
a period of three years from the 15th June 1953, with the
provision, inserted in Article III of the said agreement, that
the question of a general and uniform change in the
hourly wage rates or piece rates, and ~~uniform change in the~~ that question only,
might be reopened for consideration and adjustment at the
expiration of two years from the 15th June 1953, by following
the procedure set forth in Article III of the said Collective
Labour Agreement;

WHEREAS said procedure was duly followed
and the Company and the Union are in agreement regarding
certain adjustments of the existing hourly wage rates;

WHEREAS Mr, Louis Leroux, an organizer
of the American Federation of Labour, Mr, Jean-Louis Black-
burn, president of the Union, Mr. Henri Lefebvre, vice-
president of the Union, and Mr. Maurice Ellefson, financial-
secretary of the Union are duly authorized to sign the
present wage rates adjustment agreement;

NOW THEREFORE, the Company and the Union,
as present bargaining agent, for and in consideration of
the covenants hereinafter set forth, mutually agree as
follows:

Appendix B of the Collective Labour
Agreement signed by the Company and the Union on the 12th
June 1953 is hereby annulled and replaced by the Appendix
C annexed herewith to form part hereof, which shows the
schedule of hourly rates to be placed in effect as of the
20th June 1955. The Company agrees to pay and the Union
agrees to accept these rates until the expiration of the
said Collective Labour Agreement.

IN WITNESS WHEREOF the parties hereto,
through their authorized representatives, and the certified
bargaining representatives, have affixed their signatures
hereunder, in Arvida, on this 15th day of June 1955.

THE CHEMICAL WORKERS' UNION,
affiliated to the American
Federation of Labour

Per:-
Jean Ls. Blackburn

J. H. Lefebvre

Maurice Ellefson

Louis Leroux

SIMONS CANADA ABRASIVE COMPANY
LIMITED

Per:- Illisible

illisible

illisible

SCHEDULE C

Labour	1.44	1.57
Mix Head	1.73	1.78
Mix Help	1.54	1.58
Wheeler	1.55	1.59
Feeder 2	1.62	1.66
Feeder 1	1.68	1.73
Relief Furnaceman		1.67
Head Furnaceman	1.76	1.80
Bottom Repairs	1.67	1.72
Bottom Helper	1.61	1.64
Crane	1.64	1.72
Sampler	1.60	1.68
Crusher Feeder	1.57	1.60
Crusher Helper	1.54	1.58
Crusher Head		1.78
Forge Head	1.77	1.85
Forge Helper	1.64	1.73
Welder	1.74	1.78
Electrician Header	1.77	1.85
Electrician Helper	1.64	1.73
Millwright		1.73
Driver	1.57	1.62
Carpenter	1.74	1.78
Sanitor	1.52	1.57
Handyman	1.59	1.64
Piece Worker	16.95	

The above schedule includes 0.02 per jour shift differential.