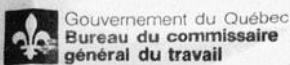


CYANAMID Canada Inc



DÉPÔT

Dépôt N°:

01232-8
81 03 386

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	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6314-07
Date	Signature 81-02-04	Réception 81-02-09	Durée Du 81-01-01 Au 83-12-31
Nombre de salariés régis par la convention collective			227

Association	Employeur
☐ Déposant Union des produits chimiques et ouv. alliés local 178 4920 boul DeMaisonneuve, ste 202 Montréal, Que H3Z 1M1 (527-8533)	☒ Déposant Cyanamid Canada Inc Att.: M. A.R. Charbonneau 25 rue Mercier, C.P. 450 St-Jean, Que J3B 6B9

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des techniciens, contremaîtres, employés aux écritures et de bureau et des personnes automatiquement exclues par le code du travail"

Région	06-06	Activité	2520 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le nom de l'association n'est pas indiqué

2. Le nom de l'association n'est pas indiqué

3. Le nom de l'association n'est pas indiqué

4. Le nom de l'association n'est pas indiqué

5. Le nom de l'association n'est pas indiqué

6. Le nom de l'association n'est pas indiqué

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Mme B. Bourassa	81-03-13

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

01 232-8.

CONVENTION

entre

CYANAMID

l'Usine de St-Jean

CYANAMID DU CANADA LIMITEE

St-Jean, Québec

et

LE LOCAL 449

**L'UNION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES
CHIMIQUES**

le 20 juin 1975

Microfilmé

CONVENTION conclue et signée le 20 juin 1975

ENTRE:

L'USINE DE ST-JEAN

DE

CYANAMID DU CANADA LIMITEE

ST-JEAN, QUEBEC

ci-après appelée la «Compagnie»

ET

LE LOCAL 449

UNION INTERNATIONALE DES

TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES

CHIMIQUES

ci-après appelée l'«Union»

TABLE DES MATIERES

Article	Page
I But de la Convention	3
II Reconnaissance	3
III Droits de la Direction	4
IV Heures de Travail et Heures Supplémentaires	4
V Congés	10
VI Vacances	12
VII Ancienneté	13
VIII Mises à pied et ré-embauchage	17
IX Positions vacantes à remplir	19
X Ajustement des griefs	22
XI Salaires	28
XII Taux s'appliquant aux Déplacements et fonctions temporaires	30
XIII Permission d'absence	31
XIV Pas de lockouts, grèves ou restrictions à la production	33
XV Sécurité, mesures sanitaires, et santé	34
XVI Tableaux d'affichage	35
XVII Sécurité syndicale	35
XVIII Plans d'assurance et de pension	36
XIX Standards de Travail	37
XX Règlements ou sections allant à l'encontre des lois Provinciales ou Fédérales	38
XXI Durée de cette Convention	39
Cédules «B», «C» (section anglaise)	42
Cédule «D»	44

Article 1

BUT DE LA CONVENTION

1.1 Le but de cette convention est d'établir et de maintenir une méthode ordonnée de négociation collective entre la Compagnie et l'Union sur les salaires, heures de travail et conditions d'emploi; d'assurer un juste et rapide règlement des griefs; d'éviter les arrêts de travail et les problèmes qui pourraient entraver la bonne marche des affaires de la Compagnie; de protéger et de continuer à voir aux bons intérêts des employés et de la Compagnie.

Article II

RECONNAISSANCE

2.1 La Compagnie reconnaît l'Union accréditée par la Commission des Relations Ouvrières de la Province de Québec, comme l'unique agent négociateur collectif pour tous les employés payés à l'heure, à l'exception des techniciens, contremaîtres, et personnes au-dessus du niveau de contremaître, gardiens, policiers, employés aux écritures et de bureau, ceux et celles ayant moins de seize ans, en ce qui a trait aux salaires, heures de travail et tous les autres termes et conditions d'emploi.

2.2 La Compagnie donnera une copie de cette convention à tous les employés, lesquels signeront réception d'une copie de la convention. Chaque nouvel employé en recevra une copie au moment de son entrée dans la Compagnie et on lui demandera alors de coopérer avec la Compagnie et l'Union en adhérant aux dispositions de cette convention.

2.3 Les employés exclus de l'unité de négociation selon le paragraphe 2.1 ne rempliront pas les fonctions normalement assignées aux employés de l'unité de négociation, sauf dans des cas d'urgence; pour fins expérimentales, lorsque l'employé régulier se tient à côté ou lorsque l'employé régulier n'est pas disponible.

Article III

DROITS DE LA DIRECTION

3.1 L'Union reconnaît à la Compagnie le droit d'engager, promouvoir, dégrader, transférer, suspendre ou soumettre à d'autres sanctions, ou de congédier tout employé pour raison valable et suffisante, sujet au droit de l'employé en cause, de soumettre un grief de la manière et dans la mesure prévues dans la présente convention collective.

3.2 L'Union reconnaît également que la Compagnie a le droit d'opérer et de gérer ses affaires selon ses obligations et ses responsabilités. En outre, le site des usines, les produits à manufacturer, la cédule de la production, les méthodes, les procédés et les moyens de production et de fabrication sont aussi de la responsabilité de la Compagnie. La Compagnie se réserve aussi le droit de faire et de modifier de temps à autre les règlements à être observés par les employés, lesquels règlements n'iront pas à l'encontre des termes de cette convention. Avant de modifier les règlements en vigueur, la Compagnie rencontrera le comité de l'Union et l'informerá des modifications proposées et des raisons qui les ont motivées.

Article IV

HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

4.1 Cette section a pour but de définir les heures normales de travail et ne devra pas être considérée ni comme garantie d'heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires ni comme un empêchement à céder une semaine de travail plus courte ou plus longue lorsque les conditions d'affaires l'exigeront.

Définitions

Journée de travail et semaine de travail
pour fins de calcul de la paie

4.2 Dans le but de calculer la paie selon les règlements de cette convention,

- a) La journée régulière de travail sera de minuit (12:00 a.m.) au minuit suivant (12:00 a.m.)
- b) La semaine régulière de travail sera de sept jours réguliers commençant à minuit le dimanche et se terminant à minuit le dimanche suivant.

Employé de jour

4.3 Un employé de production de jour est celui qui remplit une tâche allant normalement de 7:00 A.M. à 4:00 P.M. avec une période de repas de soixante minutes non-payée, du lundi au vendredi.

Employé d'équipe

4.4 Un employé d'équipe est celui qui remplit une tâche cédulée aux catégories suivantes:

- a) soit les équipes qui alternent régulièrement (jour, après-midi, et nuit),
- b) soit l'équipe d'après-midi et celle de nuit,
- c) soit l'équipe alternant régulièrement entre n'importe laquelle des deux équipes.

Employés de jour — heures de travail

4.5 La journée régulière de travail pour les employés de jour sera de huit (8) heures, le tout sujet au paragraphe 4.1, cédulée entre 7:00 A.M. et 4:00 P.M.

4.6 La semaine régulière de travail pour les employés de jour sera de quarante (40) heures sujet au paragraphe 4.1 consistant en cinq (5) jours réguliers de travail, du lundi au vendredi.

4.7 Les employés de jour ne sont pas éligibles aux primes d'équipes.

Employés d'équipes — heures de travail

4.8 a) La journée régulière de travail pour les employés assignés à des opérations de deux équipes, excepté les «Treaters» et le département des «Résines» sera de huit heures, sujet au paragraphe 4.1 et cédulées entre 7:00 A.M. et 4:00 P.M. et 4:00 P.M. et 1:00 A.M. du lundi au vendredi.

b) La journée régulière de travail pour les employés assignés à des opérations de deux équipes aux «Treaters» et au département des «Résines», sera de huit heures, sujet au paragraphe 4.1 et cédulées entre 7:00 A.M. et 3:00 P.M. et 3:00 P.M. et 11:00 P.M. du lundi au vendredi.

c) La journée régulière de travail pour les employés assignés à des opérations de trois équipes sera de huit (8) heures, sujet au paragraphe 4.1. Les équipes régulières seront les suivantes: Première équipe — nuit — 12:00 a.m. à 8:00 a.m.; Deuxième équipe — jour — 8:00 a.m. à 4:00 p.m.; Troisième équipe — soir — 4:00 p.m. à 12:00 a.m.

4.9 La semaine régulière de travail pour les employés sur les équipes sera de quarante (40) heures, sujet au paragraphe 4.1 consistant en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi.

4.10 Sujet aux dispositions du paragraphe 4.1, la semaine régulière de travail des mécaniciens de machines fixes sera de quarante (40) heures comprenant des équipes de huit (8) heures cédulées au cours de n'importe quel jour de la semaine de calendrier.

Périodes de repas

4.11 Pour toutes les opérations, sauf celles cédulées sur la base de trois équipes et celles des «treaters», la période de repas sera de soixante (60) minutes non-payées devant être prise au milieu de la journée de travail. Les périodes de repas peuvent commencer à des moments différents échelonnés sur une période de deux heures.

4.12 Pour les opérations de trois équipes, et celles des «treaters», la période de repas sera de trente (30) minutes, période considérée comme travaillée et payée par la Compagnie. Dans les cas où l'équipement n'est point arrêté, les opérateurs devront manger tout en remplissant leurs fonctions. Il n'y aura pas de période de lavage avant la période de repas payée.

Commencement et fin de la période de travail

4.13 a) Les employés de jour et les opérations à deux (2) équipes, excepté les «Treaters» et le département des «Résines», seront à leur poste de travail prêts à assumer leurs devoirs au commencement de la période de travail et demeureront à leur poste de travail et assumeront leurs devoirs jusqu'à cinq (5) minutes avant la fin de la période de travail.

b) Les employés sur trois équipes, les «Treaters», et le département des «Résines» demeureront à leur poste de travail et assumeront leur devoir jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par les employés de l'équipe suivante ou autorisés par le contremaître ou le surintendant.

4.14 Chaque employé aura droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune par jour. Une période de repos sera prise par moitié d'équipe suivant une cédule établie par la Compagnie. Les employés travaillant sur des opérations continues n'auront pas droit aux périodes de repos.

Paie pour heures supplémentaires

4.15 Des taux à temps et demi seront payés:

a) pour toutes les heures travaillées au delà de huit heures au cours de n'importe quel jour de travail.

b) pour toutes les heures travaillées au delà de 40 heures au cours de n'importe quelle semaine régulière de travail. Pour les fins de ce sous-paragraphe seulement, les 40 heures inclueront les heures pendant lesquelles un employé a manqué durant la semaine à cause de maladie excusée selon l'article 5.7.

4.16 Des taux à temps double (deux fois le taux de base régulier) seront payés pour tout travail accompli le septième jour consécutif de travail au cours de n'importe quelle semaine régulière de travail, tel que défini au paragraphe 4.2(b). Les mécaniciens de machines fixes seront payés à temps double pour tout travail accompli un septième jour de

travail consécutif, que ce jour soit ou ne soit pas le septième jour consécutif de la semaine régulière de travail.

Calcul du temps supplémentaire

4.17 Le temps supplémentaire sera calculé sur une base quotidienne ou hebdomadaire; une seule base sera utilisée pour calculer les mêmes heures, mais la base qui aura pour résultat de donner le plus de paie supplémentaire sera celle utilisée.

Distribution du temps supplémentaire

4.18 a) Le temps supplémentaire sera distribué aussi équitablement que les circonstances le permettront parmi les employés qualifiés faisant le même genre de travail.

Il est convenu que le travail supplémentaire peut être nécessaire et lorsque la Compagnie demandera aux employés de travailler au delà de leurs heures régulières de travail, cette dernière s'attendra à ce qu'ils acceptent à moins qu'ils puissent fournir une excuse raisonnable pour ne pas accepter.

Chaque contremaître ou surveillant tiendra un dossier ou fichier du temps supplémentaire exécuté dans son département qui pourra être vérifié par le comité de griefs.

4.18 b) La procédure suivante sera employée dans le but d'attribuer le travail supplémentaire:

1. Durant la dernière semaine de chaque mois, les employés qui désirent faire du travail supplémentaire en dehors des heures pour lesquelles ils seront cédulés dans le mois qui vient apposeront leur nom sur la liste du temps supplémentaire qui sera affichée dans chaque département à cette fin.

Ces employés seront requis d'accomplir une somme raisonnable de temps supplémentaire lorsque requis au cours des périodes pour lesquelles ils ont apposé leur nom.

2. Si, en employant cette procédure, il se trouve un nombre insuffisant d'employés pour accomplir le travail à faire, la compagnie pourra alors céder d'autres employés qualifiés d'une même classification ou du même département par ordre inverse de l'ancienneté pour faire le travail supplémentaire.

Echange d'équipes

4.19 Les employés qui désirent changer d'équipes avec d'autres employés en demanderont la permission à leur surveillant aussi à l'avance que possible. La Compagnie ne paiera pas de temps supplémentaire ou ne subira aucun autre dommage à la suite d'un changement d'équipes entre employés.

Retour au travail et appels d'urgence

4.20 Un employé qui se rapporte au travail d'après sa cédule normale sera assuré d'un minimum de quatre heures de travail pour la journée en question, ou, s'il n'y a pas de travail pour lui, il recevra quatre heures de paie à son taux horaire régulier à moins qu'il n'ait été averti par la Compagnie deux (2) heures avant le commencement de son équipe de ne pas se rapporter au travail. Ceci ne s'appliquera pas si l'employé est renvoyé à la maison durant les premières quatre heures pour raisons disciplinaires.

4.21 Un employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail recevra un minimum de trois (3) heures de travail à temps et demi, du lundi au vendredi inclusivement, quatre (4) à temps et demi le samedi et cinq (5) à temps et demi le dimanche, calculées sur son taux de base régulier.

Changements dans les cédules de travail

4.22 L'Union reconnaît que des changements dans les affaires ou autres conditions peuvent faire varier les périodes normales de travail, les heures d'arrivée et de départ, la durée du jour ou de la semaine de travail, le mouvement des fonctions d'une cédule à l'autre. La Compagnie rencontrera l'Union et l'informerait de n'importe quelle cédule révisée avant de la mettre en vigueur.

4.23 Les employés auxquels on demande de changer ou de revenir à leur cédule normale de travail et qui n'en sont pas avertis au moins 24 heures à l'avance seront payés à temps et demi pour la première période d'heures travaillées continues après un tel changement de cédule qui sera jusqu'à l'heure où la première période de repas est prise.

4.24 Une allocation de repas de \$3.00 sera remise à chaque employé qui est requis de travailler deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire sans avoir été averti au moins quatre (4) heures avant le commencement de son équipe et en autant qu'il est incapable d'aller chez lui pour un repas régulier. De plus, une autre allocation de repas de \$3.00 sera remise à un employé auquel on demande de travailler seize (16) heures consécutives.

Accident au travail

4.25 Un employé qui subit un accident au travail couvert par la Loi des Accidents du Travail de Québec et qui, à la suite d'un tel accident, ne peut continuer à travailler, sera payé d'après son taux de base régulier pour le temps perdu pendant l'équipe durant laquelle l'accident s'est produit.

Article V

CONGES

Jours observés comme congés

5.1 Les jours suivants sont reconnus comme congés: le Jour de l'An et le lendemain, Vendredi Saint, Fête de la Reine, St-Jean Baptiste, Jour du Canada, Fête du Travail, Fête de l'Action de Grâce, le jour de Noël et le 24 décembre.

Définition de la période des congés

5.2 Pour fins de calcul de la paie, un congé sera considéré comme la période de 24 heures du jour du calendrier au cours duquel se produit le congé; toutefois lorsque le congé tombe un dimanche il sera alors observé le lundi qui suit, ou lorsque le congé tombe un samedi, il sera alors observé le vendredi qui précède.

Paiement des congés

5.3 Une allocation de congé au taux de base régulier d'une journée normale de paie de la tâche sur laquelle il travaillait la journée précédant ce congé excluant tout temps supplémentaire ou autre prime, sera payé à chaque employé qui travaille ses équipes régulières au cours de la journée précédant et suivant immédiatement le congé, à moins qu'une permission d'absence ait été accordée par la Compagnie ou dans le cas de maladie légitime pour laquelle la Compagnie pourra exiger un certificat du médecin.

5.4 En plus de l'allocation de congé garantie au paragraphe 5.3, les employés qui travaillent au cours de n'importe quel des congés ci-haut mentionnés seront payés à temps et demi pour toutes les heures travaillées durant le congé.

5.5 Lorsqu'un congé tombe ou est observé au cours d'une période où l'employé est sur une mise-à-pied ou en permission d'absence, aucun paiement ne sera fait. L'allocation d'un congé, tel que défini au paragraphe 5.3 sera payée à un employé qui est en permission d'absence de maladie approuvée et qui ne reçoit pas les Bénéfices d'Accident et de maladie pour le jour où tombe ou est observé le congé, parce que ce congé tombe ou se trouve à être observé durant la période de 3 jours d'attente de l'employé.

5.6 Lorsqu'un employé est cédulé pour travailler ou a consenti à travailler au cours d'un congé et ne se rapporte au travail, il ne recevra alors aucune compensation, à moins que son absence soit excusée par la Compagnie.

5.7 Il est entendu que l'acceptation des excuses selon les termes des paragraphes 5.3 et 5.6 relèvera de la discrétion exclusive de la Compagnie et une telle discrétion dans n'importe quel cas particulier, ne pourra pas faire l'objet d'un grief au delà du Stage 3 de la Procédure des Grievs.

Congés qui tombent durant les vacances

5.8 Dans les cas où un congé tombe dans une période de vacances, l'employé devra, au moment où il fait son choix de vacances, décider s'il désire être payé pour ce congé ou s'il désire prendre une journée additionnelle. S'il désire

prendre cette journée additionnelle, la Compagnie décidera si cette journée sera celle précédant ou suivant les vacances.

Article VI

VACANCES

6.1 Après avoir terminé une (1) année d'emploi continu au service de la Compagnie, chaque employé régulier aura droit à une période de vacances payées par année pourvu qu'il rencontre les conditions énoncées dans le présent article.

6.2 Les vacances auxquelles un employé a droit pendant une (1) année doivent être prises cette même année et ne peuvent être accumulées. Pour fins de vacances, l'année courra du 1er janvier au 31 décembre. Les employés ayant complété une, cinq, dix ou vingt années de service auront droit aux vacances stipulées à l'article 6.3 pendant l'année commençant le 1er janvier.

6.3 La durée des vacances sera établie comme suit:

- a) après un (1) an de service —
deux (2) semaines
- b) après cinq (5) ans de service —
trois (3) semaines
- c) après dix (10) ans de service —
quatre (4) semaines
- d) après vingt (20) ans de service —
cinq (5) semaines

Lorsqu'un employé a atteint 25 années ou plus de service continu, il pourra s'il le désire reporter à l'année de calendrier suivante une ou deux semaines de ses vacances.

6.4 La paie de vacances sera calculée au taux de 2% des salaires totaux au cours de la période de douze mois précédant le début de l'année de vacances, tel que défini plus haut pour chaque semaine de vacances à laquelle a droit l'employé d'après le paragraphe 6.3 ci-haut. La paie de

vacances pour de telles vacances sera payée au moment où l'employé les prend, mais les employés laissant la Compagnie pour n'importe quelle raison sauf celle de mise-à-pied après que leurs vacances sont terminées, mais avant leur date anniversaire de l'année du calendrier au cours de laquelle tombent ces vacances, se verront déduire de leur paie finale un montant égal à la valeur de leur paie de vacances tel que calculée pour la semaine additionnelle de vacances déjà prise, mais non gagnée, parce que ces employés n'étaient pas activement engagés à leur date anniversaire d'embauchage, cette année-là.

6.5 Un employé qui a accumulé moins de 12 mois de service avant le début de l'année de vacances, aura comme paie de vacances 4% de son salaire de la date de son embauchement jusqu'à la fin de la même année.

Cédule des vacances

6.6 Les vacances peuvent être cédulées à n'importe quel temps au cours de l'année de vacances. La Compagnie déterminera la période précise de vacances de chaque employé mais elle fera son possible pour choisir une période satisfaisante à l'employé, en autant que cette période n'entravera point les opérations de l'usine. Lorsque des conflits naîtront entre employés au sujet de la période de leurs vacances, la préférence sera alors accordée sur la base d'ancienneté d'usine.

6.7 La Compagnie déterminera s'il y aura une période de fermeture de l'usine pour vacances. Dans l'affirmative, cette fermeture se tiendra en juin, juillet ou août et on avertira les employés et l'Union au moins un mois avant la période de fermeture, mais pas plus tard que le 1er juin.

Article VII

ANCIENNETE

7.1 Un employé régulier est celui qui a accumulé plus de quarante-cinq (45) jours de travail durant une période de douze mois.

Cette période peut être prolongée pour une durée de six (6) mois si l'employé qui n'a pas accumulé ses quarante-cinq (45) jours de travail durant cette période fait une demande de prolongation par écrit au Département du Personnel un (1) mois avant que la période de douze (12) mois n'expire.

7.2 Un employé «en probation» est un nouvel employé ou un employé ré-engagé après perte d'ancienneté qui sera en probation pour une période de quarante-cinq (45) jours de travail à partir de sa date d'embauche. Au cours de cette période, il ne sera pas considéré comme un employé régulier, et quelles que soient les clauses contenues ailleurs dans ce contrat, un employé en probation peut être mis à pied ou démis de ses fonctions par la Compagnie. Une telle mise-à-pied ou un tel renvoi ne sera pas sujet à la procédure de griefs mais toutefois la Compagnie avisera l'Union par écrit de la raison de la mise-à-pied ou du renvoi lorsqu'il se produira après le trentième jour de la période de probation.

7.3 «Service continu» signifiera le service d'un employé depuis sa dernière date d'embauche.

7.4 «Ancienneté» signifiera la durée du service continu dans l'usine d'un employé régulier et pour les fins de ce contrat, inclura le service accumulé à l'emploi de St. Regis Paper Company (Canada) Limited, division Panelyte.

Nonobstant les dispositions du paragraphe 7.3 ci-dessus, les employés qui accumulent quarante-cinq (45) jours de travail non consécutifs auront établi pour fin de service continu la plus avantageuse des deux dates suivantes: soit leur dernière d'emploi; soit une date qui sera le quarante-cinquième jour de calendrier précédant la date où ils auront établi leur statut d'employé régulier.

Perte et maintien du service continu

7.5 Le service continu se terminera lorsqu'un employé:

- a) Quitte volontairement pour n'importe quelle raison.
- b) Est démis pour cause et n'est pas réinstallé dans ses fonctions par suite de la procédure de griefs.

c) Est mis à pied pour une période excédant douze mois. Cette période peut être prolongée de six mois si l'employé, au cours du mois précédant l'expiration de cette période de douze (12) mois, fait demande par écrit, au Département du Personnel de prolonger sa période. Cette période peut être à nouveau prolongée pour six mois supplémentaires si l'employé, au cours du mois précédant l'expiration de cette période de dix-huit mois, fait demande, par écrit, au Département du Personnel, de prolonger sa période pourvu que cet employé ait un minimum de deux années de service avec la Compagnie.

d) Est absent sans permission pour trois jours consécutifs de travail à moins qu'il n'en soit excusé par la Compagnie.

7.6 Le service continu ne sera pas interrompu lorsqu'un employé régulier est absent pour cause de:

a) La maladie ou un accident non-compensable, pourvu que cette maladie ou cet accident soit légitime et que l'employé retourne au travail lorsqu'il est rétabli; et pourvu aussi que son incapacité de travail n'excède pas une année, à moins que les deux parties en conviennent autrement.

b) Un accident compensable, c'est-à-dire, couvert par Commission des Accidents de Travail, pourvu qu'il retourne au travail lorsqu'il en est rétabli.

c) Une mise-à-pied faite par la Compagnie pour une période moindre que celle spécifiée au paragraphe 7.5 (c).

d) Une permission d'absence approuvée.

**Promotion ou transfert en dehors
de l'unité de négociations**

7.7 Il est du droit exclusif de la Compagnie de promouvoir les employés actuellement dans l'unité de négociations à des positions en dehors de l'unité de négociations.

7.8 Un employé qui a travaillé dans l'unité de négociations, continuera d'accumuler son ancienneté pour une période d'un an à celle déjà acquise à l'intérieur de l'unité de négociations. L'ancienneté accumulée sera alors maintenue aussi longtemps que l'employé demeurera à l'emploi de la Compagnie.

Advenant la rétrogradation ou le transfert d'un tel employé à une occupation incluse dans l'unité de négociations, son ancienneté comprendra alors l'ancienneté accumulée et maintenue à l'intérieur et à l'extérieur de l'unité de négociations conformément aux dispositions du paragraphe précédent.

7.9 Un employé qui n'a jamais été dans l'unité de négociations et qui est dégradé ou transféré à une position de l'unité de négociations, verra alors son ancienneté commencer à la date de son transfert, pour fins de promotion, transfert, mise-à-pied ou cédule de vacances.

Déplacement pour raisons médicales.

7.10 La Compagnie s'efforcera de placer les employés qui sont incapables d'accomplir leurs tâches régulières à cause d'incapacité physique, à n'importe quelle position qu'ils peuvent remplir. Dans de tels cas, la clause de mise-à-pied prescrite au paragraphe 8.4 sera appliquée.

A intervalle de pas moins de soixante (60) jours la Compagnie informera l'Union de la durée des déplacements temporaires dans le but de confirmer ou d'infirmer le déplacement pour raisons médicales.

7.11 Dans le cas où un employé est physiquement ou mentalement capable de retourner à sa dernière position après avoir été forcé de la quitter temporairement, ce même employé y retournera alors avec ses pleins droits d'ancienneté. N'importe quel employé transféré dans le but de remplacer l'employé malade sera alors considéré comme étant transféré sur une base temporaire seulement. Lorsque l'employé malade retourne à sa position, l'employé temporairement transféré reviendra à sa dernière position avec ses pleins droits d'ancienneté.

Registre d'ancienneté

7.12 La Compagnie maintiendra une liste d'ancienneté montrant les dates d'ancienneté de tous les employés réguliers portés sur le registre de paie de la Compagnie. Les employés auront accès, pour fins d'inspection, à cette liste, à un endroit désigné par la Compagnie.

Listes d'ancienneté

7.13 Trente (30) jours après la signature de ce contrat et à trois (3) mois d'intervalle par la suite, la Compagnie fournira à l'Union cinq (5) copies révisées de la liste d'ancienneté incluant les dates d'ancienneté alors en vigueur de tous les employés couverts par les dispositions de ce contrat.

Article VIII

MISES A PIED ET RE-EMBAUCHAGE

Politique de mise-à-pied

8.1 La nécessité des mise-à-pied, le raccourcissement de la semaine de travail et la réduction ou l'augmentation du personnel dans l'usine ou dans n'importe quelle classification de travail resteront à la discrétion de la Compagnie. La Compagnie ne réduira pas la semaine normale de travail en dessous de 40 heures, sans d'abord en discuter avec l'Union pour savoir si la semaine de travail devrait être réduite ou si des employés devraient être mis à pied.

8.2 Quand la Compagnie jugera à propos de réduire le personnel, elle gardera les employés qui ont le plus d'ancienneté, pourvu que ces derniers soient qualifiés et veuillent faire le travail qui demeure disponible.

8.3 Au cours de n'importe quelle mise-à-pied, les employés en probation seront les premiers à partir, sauf dans des cas spéciaux qui seront décidés par la Compagnie et l'Union.

8.4 Un employé régulier ayant de l'ancienneté et qui doit être déplacé de sa tâche régulière à la suite d'une réduction de personnel dans l'usine ou dans son occupation pourra déplacer un autre employé possédant moins d'ancienneté selon l'ordre suivant:

a) L'employé avec l'ancienneté déplacera un employé ayant moins d'ancienneté d'usine dans la même classification pourvu qu'il ait accompli les fonctions d'une telle tâche d'une manière satisfaisante dans les dix-huit (18) mois précédents, ou s'il a accompli plus d'une tâche dans la même classification d'une manière satisfaisante dans les dix-huit (18) mois précédents, il déplacera dans la tâche détenue par l'employé ayant le moins d'ancienneté.

b) Si l'employé qui doit être déplacé n'a pas accompli d'une manière satisfaisante dans les dix-huit (18) mois précédents aucune tâche telle que mentionnée au paragraphe 8.4(a) ci-dessus, il déplacera alors un employé ayant moins d'ancienneté d'usine et qui sera l'employé le moins ancien dans la prochaine classification inférieure et ainsi de suite dans les prochaines classifications dans une tâche que l'employé déplacé sera qualifié pour accomplir.

8.5 Lorsqu'une mise-à-pied d'usine devient nécessaire, les employés d'un département qui reçoivent de plus hauts salaires déplaceront ceux qui reçoivent de moindres salaires et qui ont moins d'ancienneté d'usine, tel que spécifié au paragraphe 8.4 plus haut, jusqu'à ce que les employés qui sont placés dans les positions les moins payantes et qui ont la plus basse ancienneté d'usine soient finalement mis à pied.

Fermeture temporaire d'un département

8.6 Lorsqu'il est nécessaire de fermer un département ou d'arrêter une opération temporairement, un employé engagé dans le département ou sur l'opération en question pourra être obligé de perdre du temps pour une période maximum de deux (2) jours consécutifs à la fois s'il n'y a pas d'autre travail immédiatement disponible pour lui dans d'autres départements ou sur d'autres opérations. Une telle perte de temps, jusqu'à une limite de six (6) jours par année de la convention collective, ne sera pas considérée comme mise-à-pied en autant que l'ancienneté est concernée.

Avis de mise-à-pied

8.7 Dans le cas où la Compagnie juge à propos de réduire

le nombre d'employés par une mise-à-pied d'usine, les employés réguliers en seront avertis au moins trois jours à l'avance, sauf dans les circonstances sur lesquelles la Compagnie ne peut exercer aucun contrôle.

Rappel après mise-à-pied

8.8 Les employés seront rappelés par ordre d'ancienneté d'usine pourvu qu'ils soient qualifiés et désirent remplir le travail disponible. Si le service d'employés possédant des qualifications particulières est requis pour commencer les opérations, ces employés pourront être rappelés même si des employés de d'autres départements et ayant plus d'ancienneté d'usine sont encore sur la mise-à-pied.

Article IX

POSITIONS VACANTES A REMPLIR

Politiques concernant les positions vacantes à remplir

9.1 Le nombre des employés exigés dans n'importe quelle classification ainsi que le droit de déterminer l'existence d'une position vacante sont des domaines qui relèvent de la discrétion de la Compagnie.

9.2 Le terme «position vacante» tel qu'utilisé dans ce contrat signifiera toute ouverture d'emploi d'une durée de plus de vingt-et-un (21) jours de calendrier sauf que les ouvertures de plus de vingt-et-un (21) jours de calendrier causées par la maladie, les permissions d'absence et les vacances seront considérées temporaires. Les ouvertures de vingt-et-un (21) jours de calendrier ou moins et les autres ouvertures temporaires définies dans cet article peuvent être remplies par appointements sans égard à l'ancienneté ou aux procédures d'affichage des positions. Cependant, lorsque la Compagnie sait qu'une ouverture temporaire causée par la maladie ou une permission d'absence dépassera vingt-et-un (21) jours de calendrier, cette ouverture sera affichée comme temporaire et le candidat choisi retournera à son travail antérieur lorsque l'employé régulier reviendra au travail.

9.3 Il est convenu que les positions vacantes seront remplies comme suit:

a) Une position vacante dans n'importe quelle classification de l'usine sera remplie par les employés présentement dans l'usine pourvu qu'un employé qualifié soit disponible.

b) Lorsqu'un employé fait application pour une position vacante et qu'il est choisi pour cette position, sa position régulière sera affichée comme vacante dans les cinq (5) jours de travail qui suivent son transfert à la nouvelle position en autant que la Compagnie détermine que sa position antérieure demeure une position vacante.

c) Si une position vacante ne peut être remplie par un employé qualifié de l'usine, selon les procédures établies dans cette Section, la Compagnie pourra alors engager une personne pour effectuer le travail.

Procédures pour remplir les positions vacantes

9.4 Les ouvertures d'emploi seront affichées en anglais et en français sur les tableaux d'affiche pendant trois jours de travail excluant les samedis, dimanches et jours de congé. Chaque «avis de position vacante» indiquera la date et l'heure d'expiration après lesquelles les applications ne seront plus considérées. Le nom du candidat choisi sera affiché dans les trois (3) jours qui suivent la date où l'avis a été enlevé. Une copie de l'avis affiché sera remise à l'Union lorsque la vacance sera remplie.

9.5 Parmi les employés qui font application pour la position vacante et qui, dans l'opinion de la Compagnie, ont des qualifications relativement égales, comme définies au paragraphe 9.7, pour la remplir, celui qui possède le plus d'ancienneté d'usine sera choisi. S'il y avait des différences marquées entre les qualifications des employés qui font application pour la position vacante, l'employé le plus qualifié sera choisi. S'il n'y a pas d'employé qualifié qui fait application pour la position, la Compagnie pourra alors désigner un employé pour la remplir. La Compagnie peut

temporairement remplir n'importe quelle position vacante durant les délais entre l'affichage et la date où la position est effectivement remplie. La Compagnie n'utilisera pas un ou plusieurs appointements temporaires en dehors de la procédure établie pour remplir les postes vacants afin de permettre à un employé d'accumuler de l'expérience et de le placer ainsi dans une position avantageuse dans l'éventualité où il posera sa candidature pour un poste vacant.

9.6 Un employé qui fait application et qui obtient une position vacante affichée ne pourra pas, pour une période de six mois, faire application pour une autre position vacante affichée, à moins qu'une telle position ne représente une promotion de classification d'emploi pour l'employé en question. Cette période de six mois peut être annulée ou réduite par consentement mutuel entre les deux parties.

Qualifications

9.7 Tel qu'utilisé dans ce contrat, le terme «qualifications» s'applique à des facteurs relatifs au rendement au travail, tel que: condition physique, compétence, licences (lorsque requises), expérience et record de travail antérieur avec la Compagnie. En considérant les qualifications pour les positions de niveau P-4 et plus impliquant la direction d'un groupe d'hommes, l'habilité de diriger les hommes sera aussi considérée.

9.8 Ce sera la responsabilité de la Compagnie de déterminer les qualifications d'un employé; il est entendu cependant qu'un désaccord avec la décision de la Compagnie pourra faire l'objet d'un grief. Au cours de la revue du grief et en arbitrage les parties essayeront de déterminer seulement qu'une sérieuse considération fut donnée par la Compagnie aux facteurs déterminants, que la Compagnie n'a pas agi d'une manière arbitraire ou injuste et que le choix de la Compagnie a été basé sur des différences marquées qui étaient significatives.

Entraînement

9.9 Lorsque la Compagnie aura besoin d'entraîner des employés de l'unité de négociations pour agir comme opérateurs de relève ou apprendre de nouvelles fonctions, ils

seront choisis pour l'entraînement selon la procédure établie pour remplir les postes vacants. Subséquent, un autre avis de poste vacant sera affiché lorsqu'il se présentera une ouverture pour laquelle un ou des employés auront été entraînés et ces derniers seront choisis les premiers pour remplir l'ouverture en tenant compte de leur ancienneté à moins qu'un employé non entraîné mais plus senior qui fait application pour l'ouverture possède des qualifications relativement égales tel que défini dans les paragraphes précédents.

9.10 L'employé entraîné pour un travail selon la procédure d'affichage sera automatiquement désigné pour le poste vacant dans les cas d'affichage où les seuls candidats n'ont aucune ancienneté, où il y a eu absence de candidats. Ceci sera fait par ordre d'ancienneté parmi ceux qui ont été entraînés.

Un employé qui a suivi un entraînement pour une position ne pourra refuser une assignation à cette position sans avis de trois (3) mois.

Un employé qui occupe un poste permanent et qui par après a été entraîné pour une autre position, ne pourra poser sa candidature pour un autre entraînement pour une période de trois (3) mois.

9.11 La Compagnie accepte de payer à tout employé pendant sa période d'entraînement soit l'équivalent de son taux horaire moyen gagné calculé d'après la moyenne des trois semaines précédant la date de l'affichage du nom du candidat choisi, ou le taux de base régulier de la position vacante, s'il est plus élevé. Ce taux horaire moyen gagné sera déterminé en divisant le salaire brut de l'employé, en excluant la prime d'équipe, par le nombre d'heures travaillées durant ladite période de trois semaines ci-haut mentionnée.

Article X

AJUSTEMENT DES GRIEFS

Définition d'un grief

10.1 Pour les fins de cette convention, un grief sera défini

comme toute différence entre les parties naissant de l'interprétation, de l'application, de l'administration, ou d'une violation alléguée de ce contrat.

10.2 Il est entendu que le maintien de relations harmonieuses entre les parties exige que les griefs soient logés et réglés promptement. Tout grief (tel que défini plus haut) doit être présenté dans les dix jours qui suivent sa déclaration ou si c'est un grief qui exige que la Compagnie en donne avis écrit à l'Union, dans les dix jours qui suivent cet avis. On procédera aux règlements des griefs de la manière suivante:

Stage 1: Présentation du grief au contremaître

Un employé ayant un problème ou une plainte pourra le présenter à son contremaître. Si le litige n'est pas réglé immédiatement, l'employé le mettra alors par écrit sur une formule standard et ce litige constituera un grief pourvu qu'il rencontre les exigences d'un grief tel que défini plus haut. Le grief écrit sera alors présenté par l'employé à son contremaître. Si l'employé le désire son représentant départemental assistera à la présentation du grief. Le contremaître donnera sa réponse écrite aussitôt que possible, mais pas plus tard que dans les deux jours de travail suivant la réception du grief écrit.

Il est entendu que le moniteur-en-chef pourra remplacer le délégué départemental advenant l'absence de ce dernier ou encore dans les cas où le délégué départemental est lui-même le plaignant.

Stage 2: Revue du grief par le Surintendant ou Gérant du Département

Si la réponse du contremaître n'est pas satisfaisante, le grief pourra être soumis par l'employé, assisté du moniteur-en-chef si l'employé le désire, au Surintendant ou Gérant du Département ou à son représentant dans les deux (2) jours de travail qui suivent la réponse du contremaître. Le Surintendant ou Gérant du Département ou son représentant donnera sa réponse écrite aussitôt que possible mais pas plus tard que dans les deux (2) jours de travail suivant la réception du grief écrit.

Stage 3: Revue du grief par le Gérant de l'usine

Si la réponse du Surintendant ou Gérant du Département au deuxième stage n'est pas satisfaisante, le grief pourra être soumis au Gérant de l'Usine dans les cinq (5) jours de travail qui suivent cette réponse. Le Gérant de l'Usine et/ou ses délégués rencontreront au plus cinq membres du comité de griefs de l'Union et l'employé en question, s'il le désire, dans les sept jours de Calendrier suivant la réception du grief. Le Gérant de l'Usine ou son représentant donnera sa réponse écrite aussitôt que possible, mais pas plus tard que dans les cinq jours de travail suivant la fin de l'assemblée entre le Gérant de l'Usine et/ou ses délégués et le Comité de Griefs.

Extension des délais

Si la décision du Gérant de l'usine n'est pas satisfaisante, la Compagnie ou l'Union peuvent, dans les quatorze (14) jours de calendrier qui suivent la réponse du Gérant, référer le problème à l'arbitrage. Les représentants seront choisis et les délibérations se feront comme suit:

a) Choix des représentants

i) La partie référant le problème à l'arbitrage devra dans son avis à l'autre partie, nommer un représentant et demander à l'autre partie de nommer aussi son représentant dans les cinq (5) jours de calendrier après que l'avis aura été mis à la poste. Chaque partie s'accorde à dire que sur réception d'un tel avis, elle nommera un représentant et en avertira l'autre partie, immédiatement.

ii) Les représentants choisis par la Compagnie et l'Union devront, dans les quatorze (14) jours de calendrier qui suivent la nomination du deuxième représentant nommer un troisième représentant qui agira comme Président du Conseil d'Arbitrage.

iii) Le Président du Conseil d'Arbitrage sera choisi à tour de rôle parmi les personnes dont le nom apparaît sur la présente liste suivant la date où le grief est référé à l'arbitrage:

1. Me Camille Beaulieu
2. Mons. R. Doucet
3. Juge E. Marier

Si un arbitre résigne ses fonctions, les parties s'entendent sur le choix d'un remplaçant.

b) Délibération de l'arbitrage

i) Les arbitres n'auront le pouvoir que d'étudier les problèmes relevant de l'interprétation, l'application ou la violation de ce contrat et ne pourront légiférer ou rendre une décision dans aucun autre domaine. Ils n'auront pas non plus le droit de modifier, d'amender, d'ignorer, d'ajouter ni d'enlever à n'importe quelles stipulations de ce contrat ni de rendre une décision qui aille à l'encontre des termes de ce contrat.

ii) La décision du Conseil sera finale et liera les deux parties aussi bien que tout employé concerné. La décision de la majorité constituera la décision du Conseil. S'il n'y a pas de majorité, la décision du Président du Conseil sera finale.

c) Dépenses de l'arbitrage

i) Chaque partie paiera ses propres dépenses en rapport avec cet arbitrage. Sans pour cela vouloir les limiter, de telles dépenses d'arbitrage comprendront la rémunération et les dépenses, s'il y en a, du représentant nommé par chaque partie et de toutes les personnes apparaissant, au nom de telle partie, devant les arbitres.

ii) La rémunération et les dépenses, s'il y en a, du Président du Conseil seront partagées également entre les parties.

10.3 L'une ou l'autre partie pourra demander la présence d'un Représentant International de l'Union à n'importe quelle rencontre des parties à partir ou au delà du Stage 3 de la procédure de grief.

Comité de griefs de l'Union

10.4 L'Union choisira parmi ses membres un Comité de griefs composé de cinq employés au plus. Ce comité représentera l'Union au cours des griefs.

10.5 L'Union pourra nommer des délégués syndicaux pour représenter les employés. La représentation totale sera de un délégué syndical pour chaque vingt employés dans l'unité de négociations.

10.6 Les Délégués Syndicaux et les membres du Comité de griefs seront des employés réguliers à plein temps de la Compagnie, et peuvent être choisis d'une manière déterminée par l'Union.

10.7 L'Union avertira la Compagnie par écrit, sur des listes tenues à date des noms des officiers, membres du Comité de griefs, Délégués Syndicaux et de n'importe quel autre représentant de l'Union autorisé à discuter des griefs ou à transiger d'autres affaires officielles de l'Union. La Compagnie ne reconnaîtra que les représentants dont les noms ont été soumis par écrit.

10.8 Les Délégués Syndicaux et les membres du Comité de griefs auront un temps raisonnable au cours des heures de travail pour présenter leurs griefs aux représentants de la Compagnie aux stages 1, 2 et 3 de la procédure de griefs pourvu qu'ils obtiennent au préalable de leur contremaître ou surveillant la permission de quitter leur travail. La Compagnie consent à ne pas refuser déraisonnablement d'accorder une telle permission. Il est entendu, cependant, que les délégués syndicaux et les membres du Comité de griefs ont du travail à accomplir à plein temps pour la Compagnie et que le temps utilisé pendant les heures de travail aux affaires de l'Union ne sera consacré qu'à la présentation correcte des griefs. L'Union accepte de ne pas abuser de ce privilège.

Suspension et renvoi

10.9 Un employé régulier suspendu ou renvoyé pour cause aura, s'il le désire, le droit de parler à son délégué syndical à un endroit choisi par la Compagnie avant de quitter les lieux.

10.10 Si, à la suite de la suspension ou du renvoi d'un employé régulier, l'Union ou l'employé ne loge aucun grief

auprès de la Compagnie dans les sept jours de calendrier qui suivent la date d'avis de suspension ou de renvoi, alors ce problème sera considéré comme résolu et sujet à aucune autre revue.

10.11 Les griefs logés d'après le paragraphe 10.9 seront référés directement au Stage 3 de la Procédure de griefs, et en dépit des dispositions stipulées au sous-paragraphe (b) du Stage 4 de la Procédure de griefs, le Tribunal d'arbitrage aura le pouvoir d'inclure dans son jugement, les décisions relatives à la réinstallation de l'employé avec ou sans compensation, pleine ou partielle, pour le temps perdu hors du travail, et/ou des décisions relatives à la réinstallation de l'employé avec ou sans restauration pleine ou partielle, de son service déjà accumulé avec la Compagnie.

Absences pour raisons médicales

10.12 a) Un grief naissant à la suite d'une divergence d'opinion entre le médecin de l'employé et celui désigné par la Compagnie d'assurance pour examiner les cas d'absences pour raisons médicales concernant le droit aux prestations d'indemnité hebdomadaires sera référé directement au Stage 3 de la Procédure de griefs, tel que stipulé à l'Article X.

b) Si le grief n'est pas réglé à ce stade, le grief sera alors rapporté, dans les quatorze jours de calendrier suivants à un des médecins ci-bas mentionnés lequel sera requis d'agir comme arbitre unique.

Les arbitres qui agiront à tour de rôle sont:

Dr. G. Paquette
Dr. R. Lefrançois

c) La partie demandant l'arbitrage doit présenter par écrit dans les limites de temps spécifiées à l'Article X à l'autre partie, un avis de son intention de se rendre à l'arbitrage spécifiant le ou les points à être entendu par l'arbitre désigné. L'arbitrage sera tenu sans audition de témoins, par contre, l'arbitre pourra examiner ou consulter l'employé impliqué dans le cas.

d) L'arbitre devra, dans les quinze (15) jours qui suivent sa nomination, étudier et considérer le cas qui

lui est présenté et rendra sa décision dans les quinze (15) jours qui suivent.

Base du règlement des griefs

10.13 Au cas où un litige naîtrait entre les parties, relativement à l'interprétation, l'application, l'administration ou une présumée violation de ce contrat, le texte français de ce contrat constituera la base sur laquelle un tel litige sera résolu.

Article XI

SALAIRES

11.1 Les classifications de travail et les taux qui apparaissent aux cédulas «B», «C» ci-annexées et faisant partie de ce contrat demeurent en vigueur pour la durée de cette convention, sujets aux dispositions ci-dessous.

11.2 Il est reconnu que les améliorations mécaniques faites par la Compagnie tant au point de vue des produits que des méthodes, le développement de nouveaux procédés de fabrication et l'emploi de nouveaux matériaux aussi bien que les changements dans la nature des fonctions peuvent de temps à autre exiger l'établissement de nouvelles classifications de travail ou la ré-évaluation des positions existantes. Dans ces circonstances, la Compagnie étudiera la nouvelle tâche ou la tâche modifiée. Dans les cas de positions déjà existantes nécessitant une ré-évaluation, la Compagnie effectuera une telle ré-évaluation en dedans de trente (30) jours de calendrier. Dans les cas d'établissement de nouvelles classifications où il n'existe aucune évaluation antérieure, une évaluation de la tâche sera complétée en dedans de soixante (60) jours de calendrier de la date où la Compagnie obtient une production utilisable. En dedans des limites de temps prévues ci-haut selon le cas, la Compagnie avertira l'Union de la classification et du taux établi, pour de telles positions.

11.3 L'Union peut par les membres du Comité de Griefs, demander une revue d'une nouvelle position ou d'une

position changée dans les trente (30) jours qui suivent l'avis. Le Comité pourra alors demander que le délégué syndical concerné soit présent. A la suite de telles demandes, la Compagnie ré-examinera le contenu de ladite position en dedans de sept (7) jours de calendrier. Si à la suite de cette revue, un ajustement de classification et/ou de taux s'impose la Cédule «B», ou «C», selon le cas, sera révisée en conséquence.

11.4 Si un grief naissant entre les parties à la suite d'une nouvelle position ou d'une position changée se rendait à l'arbitrage, le Conseil d'Arbitrage institué par les présentes devra, en déterminant l'exacte classification de la position en question, considérer les principes et méthodes selon lesquels les Cédules «B» et «C» des classifications et taux de salaires furent établies.

11.5 Si à la suite d'une telle procédure, il y a ajustement d'une classification de travail, la Cédule «B» ou «C», selon le cas, sera alors révisée. Si l'ajustement entraîne un taux plus élevé, celui-ci sera alors rétroactif à la date où l'Union fut avertie que la révision de la classification avait été complétée.

11.6 A la date d'entrée en vigueur de ce contrat, il n'y a pas d'employé recevant un taux de salaire plus élevé que celui établi dans les Cédules «B», et «C» pour sa classification occupationnelle, sauf les cas notifiés par écrit à l'Union dans les dix jours de la date de signature de ce contrat. Il est entendu qu'aucun surtaux ne sera créé au cours de la durée de ce contrat.

Primes d'équipes

11.7 Les travailleurs d'équipes recevront des primes d'équipes comme suit:

- a) 17¢ de l'heure pour toutes les heures travaillées sur les équipes commençant à ou après 1:00 p.m. et avant 9:00 a.m.
- b) 17¢ de l'heure pour toutes les heures travaillées sur les équipes commençant à ou après 9:00 p.m. et avant 5:00 a.m.

c) Pas de primes d'équipes pour les heures travaillées sur les équipes commençant à ou après 5:00 a.m. et avant 1:00 p.m.

Primes du dimanche

11.8 Les employés recevront une prime de 35¢ l'heure pour toutes les heures travaillées le dimanche aux taux de base réguliers. Une telle prime ne sera pas payée pour les heures au cours desquelles d'autres primes, sauf les primes d'équipe sont payables.

Article XII

**TAUX S'APPLIQUANT AUX DEPLACEMENTS
ET FONCTIONS TEMPORAIRES**

12.1 Il est reconnu que tous les employés peuvent être temporairement assignés à des fonctions temporaires, autres que leurs positions régulières. Si de telles fonctions temporaires ont un taux plus haut ou plus bas que l'occupation ordinairement remplie par l'employé, ce dernier sera alors payé d'après les dispositions de cet Article. L'employé déplacé sera normalement celui ayant le moins d'ancienneté en autant qu'il ait les qualifications pour remplir la tâche.

Fonction temporaire à une tâche payant moins

12.2 Lorsqu'un employé est temporairement assigné à une tâche classée à un taux inférieur à son travail ordinaire:

a) Dans l'intérêt de la Compagnie (c'est-à-dire, pour remplacer un employé absent ou pour que le travail en question soit accompli), l'employé recevra alors le taux de sa tâche régulière pour tout le temps qu'il passera sur la fonction temporaire.

b) Dans l'intérêt de l'employé (c'est-à-dire, si l'employé le demande ou qu'il est temporairement incapable de faire son travail régulier pour des raisons de santé) l'employé recevra alors le taux plus bas dès le début de la semaine suivante, s'il doit faire ce travail temporaire pour une semaine ou plus.

Fonction temporaire à une tâche plus payante

12.3 Lorsqu'un employé est temporairement assigné à une tâche qui paie plus que son travail régulier, il recevra:

a) Le taux le plus élevé après la première heure pour la période de temps qu'il travaille sur la tâche plus payante.

b) Le taux le plus élevé pour toutes les heures travaillées au cours d'une même journée s'il travaille sur la tâche la plus payante pour une période de quatre heures ou plus.

Transfert permanent à une tâche classée

à un taux inférieur ou supérieur

12.4 Un employé assigné d'une manière permanente à une tâche classée à un taux inférieur ou supérieur à la suite d'une mise-à-pied ou d'une tâche vacante (tel qu'expliqué aux Sections VIII et IX) recevra le taux de la tâche où il est assigné à partir du premier jour de son transfert.

Article XIII

PERMISSION D'ABSENCE

Permission pour raisons personnelles

13.1 Un employé régulier peut obtenir une permission d'absence sans paie pour une période de temps approuvée par la Compagnie selon la raison invoquée à l'appui de cette requête, mais jamais plus de trois mois.

13.2 Une permission d'absence pour cinq jours ou moins de calendrier sera considérée comme une permission non formelle et pourra être accordée par le contremaître, pourvu qu'en accordant cette permission, il n'entrave point l'efficacité de la production et ne cause aucun inconvénient à d'autres employés. De telles permissions devront être demandées au moins une semaine avant qu'elles ne commencent. Cette condition ne s'appliquera pas dans les cas d'urgence.

13.3 Une permission d'absence de plus de cinq jours de calendrier, mais n'excédant pas trois mois, peut être accordée sur demande de l'employé, approuvée par le Gérant de l'Usine.

Permission pour affaires d'Union

13.4 a) Un employé régulier qui est élu ou nommé à des fonctions syndicales, ou qui est délégué pour remplir un travail syndical nécessitant une permission d'absence prolongée recevra, sur demande écrite du Président du Local, une permission ne devant pas excéder douze (12) mois. Il n'y aura qu'une seule permission d'absence de ce genre en vigueur à n'importe quel moment.

b) Cinq (5) jours par année seront payés pour assister à des réunions offertes par le gouvernement ou par d'autres associations dans le domaine de la sécurité ou des relations ouvrières.

13.5 Au cours d'une telle permission spéciale, l'ancienneté de l'employé en question demeurera en vigueur comme si l'employé était activement au travail, sauf que les positions vacantes se produisant au cours d'une telle période d'absence se rempliront sans tenir compte des qualifications ou de l'ancienneté de l'employé absent.

Conditions aux permissions d'absence

13.6 Lorsqu'un employé reçoit une permission d'absence d'au-delà trente (30) jours, il devra se rapporter au Bureau du Personnel avant de quitter et également à son retour.

13.7 Sujet aux dispositions du Plan d'assurance-groupe des employés, l'employé continuera d'être couvert au cours d'une période de permission d'absence pourvu que l'employé paie ses primes à l'avance, tel qu'exigé par le Plan.

Absence due à un décès dans la famille

13.8 a) En cas de décès d'un proche parent, une permission d'absence sera accordée à l'employé pour

aller aux funérailles. L'employé sera payé pour le temps qu'il perd, pour au plus trois (3) jours, y compris le lendemain des funérailles. «Proche Parent» s'applique à la mère de l'employé, le père, l'épouse, le mari, le fils, la fille, le frère, la soeur, la belle-mère ou le beau-père, le gendre, la bru, le petit-fils et la petite-fille.

b) En cas du décès du «beau-frère» ou de la «belle-soeur, grand-père ou grand-mère, l'employé bénéficiera d'une permission d'absence d'une journée payée, soit la veille ou la journée des funérailles au choix de l'employé.

Devoir de juré

13.9 Un employé choisi pour servir comme juré par une Cour de Justice Fédérale ou Provinciale ou par un Coroner et qui par le fait même perd du temps recevra pour chaque jour la différence entre sa paie perdue (calculée à son taux horaire régulier et excluant primes d'équipes ou autres) cette journée-là et ses honoraires de juré pour cette même journée. La Compagnie demandera à l'employé de lui fournir un certificat de service signé par le greffier de la Cour, avant de faire quelque paiement que ce soit.

Article XIV

PAS DE «LOCKOUTS», GREVES OU RESTRICTIONS A LA PRODUCTION

14.1 L'Union convient qu'il n'y aura pas de grève, d'arrêt de travail, de ralentissement ou restriction de travail, soit complets ou partiels, durant la durée de ce contrat.

14.2 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de contre-grève durant la durée de ce contrat.

Article XV

SECURITE, MESURE SANITAIRE ET SANTE

15.1 La Compagnie et l'Union coopéreront le plus possible à prévenir les accidents et à promouvoir la sécurité et la santé parmi les employés de la Compagnie.

15.2 A cette fin, un comité de sécurité, composé de deux (2) représentants des travailleurs et d'un nombre égal de représentants de l'employeur sera établi.

Le comité tiendra une réunion à tous les 2ème mercredi du mois à 3:00 p.m. dans le but de discuter et faire des recommandations sur le programme de prévention des accidents et la promotion de la santé parmi les employés.

Le comité tiendra un procès-verbal des réunions.

15.3 Il est entendu qu'il faudra garder l'usine propre, nette et en bon ordre. Chaque employé aura la responsabilité de garder son endroit de travail propre et d'une manière satisfaisante à la Compagnie.

15.4 Le port des souliers de sécurité est obligatoire et une condition d'emploi pour tous les employés de l'Usine.

La Compagnie paiera le coût des souliers de sécurité en entier.

Tous les employés auront droit à un maximum de deux (2) paires de souliers par année à l'exception des employés qui travaillent aux résines, sur les traiteurs, au département de l'entretien et déchargement des wagons et camions citernes, lesquels auront droit à un maximum de quatre (4) paires par année.

Article XVI

TABLEAUX D'AFFICHAGE

16.1 La Compagnie fournira des tableaux d'affichage et y placera les avis de l'Union, qui devront cependant être approuvés par la Compagnie.

16.2 En ce qui a trait aux avis concernant les employés de St-Jean et ne s'appliquant pas à toute la Compagnie, ces avis seront affichés en anglais et en français. Les informations émises de temps à autre et affichées dans tous les établissements de la Compagnie seront en anglais seulement.

Article XVII

SECURITE SYNDICALE

Maintien d'affiliation

17.1 La Compagnie et l'Union reconnaissent que chaque employé a le droit de décider si oui ou non il désire devenir membre de l'Union. Tous les employés qui, au 1er janvier 1975, sont membres en règle de l'Union d'après sa Constitution et ses règlements, et tous les employés qui en deviennent membres après cette date, devront, comme condition d'emploi, demeurer membres en règle en ce qui concerne le paiement des retenues syndicales pour toute la durée de ce contrat, sujet aux dispositions du paragraphe suivant, 17.2.

17.2 Un employé peut se retirer de l'Union en soumettant une démission écrite au Secrétaire du Local 449 par lettre recommandée et estampillée entre le 12 août 1976 inclusivement et le 15 août 1976 inclusivement.

Retenues syndicales

17.3 Sur demande et autorisation écrites d'un employé régulier, la Compagnie déduira chaque semaine de la paie de l'employé un montant à être déterminé par l'Union. Chaque déduction faite sera pour la semaine courante et sera pour

un montant établi par la constitution et les règlements de l'Union et certifié à la Compagnie par le secrétaire du local de l'Union. La Compagnie déduira aussi, mais seulement une fois, en même temps que sa première déduction de retenues syndicales, le taux d'initiation d'un employé, si tel taux il y a. Ce taux d'initiation sera spécifié sur sa formule d'autorisation de retenues syndicales.

17.4 La Compagnie remettra le ou avant le dernier jour du mois, le total de toutes ces déductions hebdomadaires au secrétaire-trésorier de l'Union locale. Dès que ce dernier aura reçu ces déductions, la Compagnie n'aura plus aucune responsabilité pour ces sommes déduites et remises. Chaque remboursement sera accompagné d'une liste des noms des employés dont la Compagnie a déduit les retenues syndicales de la paie. En plus, la liste de noms comprendra les employés ayant complété leur période de probation.

17.5 Chaque demande et autorisation de déduire les retenues syndicales et les taux d'initiation devra être faite sur une formule standard, fournie par l'Union et qui devra être signée par l'employé en question et un témoin. Les autorisations reçues par la Compagnie le ou avant le premier jour de paie de chaque mois entreront en vigueur à partir du mois suivant.

17.6 La Compagnie ne déduira pas de retenues syndicales d'un employé qui n'a pas gagné le salaire dans une semaine quelconque alors qu'il est absent, soit en congé, ou dû à une maladie ou une mise-à-pied et la seule obligation de la Compagnie sera de recommencer les déductions dès la première période de salaires suivant le retour de l'employé au travail.

Article XVIII

PLANS D'ASSURANCE ET DE PENSION

18.1 Les employés couverts par la présente convention auront droit aux indemnités prévues par l'Assurance Collective des Employés conformément aux termes et

conditions tels qu'ils sont décrits dans la brochure intitulée «Votre programme de Sécurité du Revenu», dont des exemplaires ont été fournis au Syndicat.

Article XIX

STANDARDS DE TRAVAIL

19.1 Les standards de travail appropriés seront établis pour les occupations, lorsque jugés nécessaires par la Compagnie et on les fera connaître à chaque employé, pour son occupation.

19.2 Comme condition d'emploi continu tous les employés devront rencontrer les exigences des standards de travail.

19.3 Les standards seront établis par la Compagnie. Pour une période de trente (30) jours de calendrier, les standards nouveaux ou changés ne seront pas sujets à la procédure de griefs. Au cours des trente (30) jours de calendrier qui suivent, un employé pourra soumettre un grief s'il croit que le standard nouveau ou changé n'est pas correct. Après cette période de soixante (60) jours de calendrier le standard sera considéré comme accepté et ne sera plus sujet à la procédure de griefs.

19.4 Les griefs naissant à la suite des standards de travail seront traités de la même manière que les autres griefs, tel que décrit à la Section 10 pour les trois premiers stages. Si le grief n'est pas réglé au stage no. 3, le problème sera alors référé, dans les quatorze (14) jours de calendrier suivants à une firme reconnue d'aviseurs en problèmes d'administration qui seront requis de nommer un Ingénieur Industriel pour agir comme arbitre unique.

19.5 La partie demandant l'arbitrage doit présenter par écrit dans les limites de temps spécifiées à la Section 19.4 à l'autre partie, un avis de son intention de se rendre à l'arbitrage, spécifiant le ou les points à être entendus par l'arbitre.

19.6 L'arbitre rencontrera les parties dans les quinze (15) jours qui suivent sa nomination pour étudier et considérer le grief et rendra sa décision aussi vite que possible par la suite.

19.7 L'arbitre limitera son jugement, quant aux problèmes présentés, sur la justesse seulement des standards de travail ayant donné naissance au grief. Il ne décidera point ni ne jugera point la méthode ou le genre d'application du standard de travail. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties et tout employé concerné.

19.8 Les dépenses et la rémunération de l'Ingénieur Industriel nommé comme arbitre seront divisées également entre les parties de la même manière que pour les dépenses encourues par le Président du Conseil d'Arbitrage, Section 10.2 (c), (i) et (ii).

19.9 La décision de l'arbitre entrera en vigueur à la date où le grief est logé.

Article XX

REGLEMENTS OU SECTIONS ALLANT A L'ENCONTRE DES LOIS PROVINCIALES OU FEDERALES

20.1 Si l'on découvre qu'une disposition d'une Section d'un paragraphe ou sous-paragraphe de ce contrat va à l'encontre des lois, ordonnances ou règlements du Canada ou de la Province de Québec, alors cette disposition sera changée par celle qui s'applique dans les lois en question, ordonnances ou règlements aussi longtemps que ces derniers demeurent en vigueur. Toutes les autres dispositions de ce contrat continueront de s'appliquer totalement d'après les termes et conditions établies dans ce contrat.

Article XXI

DUREE DE CETTE CONVENTION

21.1 Cette convention sera et demeurera en vigueur à partir de la signature jusqu'au 31 décembre 1976 inclusivement.

21.2 Si l'une ou l'autre des parties désirait apporter des changements à ce contrat après le 31 décembre 1976 alors la partie voulant négocier ces changements en donnera avis écrit par lettre recommandée, preuve d'enregistrement requise, à l'autre partie durant la période allant du 1er novembre 1976 inclusivement au 1er décembre 1976 inclusivement. Les négociations sur ces changements commenceront dans les 10 jours qui suivent la réception de l'avis par l'une ou l'autre partie.

EN FOI DE QUOI, la Compagnie et l'Union se sont entendues pour que ce contrat soit mis à exécution par leurs représentants dûment autorisés, ce 20e jour de juin 1975 au 31ème jour de décembre 1976.

Pour:

L'Union Internationale des
Travailleurs des Industries Chimiques
(Local 449)

ROGER ROBIDOUX

MARCEL GUERTIN

YVES TETREAU

JOSEPH THIBAUT

ADRIEN FAUST

GILLES DESNOYERS

Pour:

L'Usine de St-Jean
Cyanamid du Canada Limitée

S.D. HUTCHINSON

R.M. DRENNAN

A.R. CHARBONNEAU

Daté à St-Jean, Québec,
ce 20e jour de juin 1975.

INDEX

	Page
Ajustement des griefs	22
Absences pour raisons médicales	27
Base du règlement des griefs	28
Comité de griefs de l'Union	26
Définition d'un grief	22
Extension des délais	24
Stage 1: Présentation du grief au contremaître	23
Stage 2: Revue du grief par le Surintendant ou Gérant du Département	23
Stage 3: Revue du grief par le Gérant de l'usine	24
Suspension et renvoi	26
Ancienneté	13
Déplacement pour raisons médicales	16
Listes d'ancienneté	16
Perte et maintien du service continu	14
Promotion ou transfert en dehors de l'unité de négociations	15
Registre de l'ancienneté	17
But de la convention	3
Cédule «B» et «C» (section anglaise)	42
Cédule «D»	44
Congés	10
Congés qui tombent durant les vacances	11
Définition de la période des congés	10
Jours observés comme congés	10
Païement des congés	11

Droits de la direction	4
Durée de cette convention	39
Heures de travail et heures supplémentaires	4
Accident au travail	10
Calcul du temps supplémentaire	8
Changements dans les cédules de travail	9
Commencement et fin de la période de travail	7
Définitions	4
Distribution du temps supplémentaire	8
Echange d'équipes	9
Employé de jour	5
Employé d'équipe	5
Employés de jour — heures de travail	5
Employés d'équipes — heures de travail	5
Paie pour heures supplémentaires	7
Périodes de repas	6
Retour au travail et appels d'urgence	9
Mise-à-pied et re-embauchage	17
Avis de mise-à-pied	18
Fermeture temporaire d'un département	18
Politique de mise-à-pied	17
Rappel après mise-à-pied	19
Pas de «Lockouts», grèves ou restrictions à	
la production	33
Permission d'absence	31
Absence due à un décès dans la famille	32
Conditions aux permissions d'absence	32
Devoir de juré	33
Permission pour affaires d'Union	32
Permission pour raisons personnelles	31
Plans d'assurance et de pension	36
Positions vacantes à remplir	19

Entraînement	21
Politique concernant les positions vacantes à remplir	19
Procédures pour remplir les positions vacantes	20
Qualifications	21
Reconnaissance	3
Règlements ou sections allant à l'encontre des lois provinciales ou fédérales	38
Salaires	28
Primes d'équipes	29
Primes du dimanche	30
Sécurité, mesure sanitaire et santé	34
Sécurité syndicale	35
Maintien d'affiliation	35
Retenues syndicales	35
Standards de travail	37
Tableaux d'affichage	35
Taux s'appliquant aux déplacements et fonctions temporaires	30
Fonction temporaire à une tâche payant moins	30
Fonction temporaire à une tâche plus payante	31
Transfert permanent à une tâche classée à un taux inférieur ou supérieur	31
Vacances	12
Cédule des vacances	13

CEDULE "D"
ASSURANCE-GROUPE ET
SOINS MEDICAUX

A. 1. ASSURANCE-VIE

Taux Horaire		
Au moins	Moins de	Assurance-vie
\$	\$	\$
4.21	4.45	18,000.
4.45	4.69	19,000.
4.69	5.05	20,000.
5.05	5.53	22,000.
5.53	6.01	24,000.
6.01	6.49	26,000.
6.49	6.97	28,000.

2. INDEMNITES HEBDOMADAIRES
D'ACCIDENT ET MALADIE

Si le Salaire hebdomadaire est		A & S
DE	A	Hebdomadaire sera
\$	\$	\$
139.42	149.04	100.00
149.04	158.65	106.00
158.65	168.27	113.00
168.27	177.88	119.00
177.88	187.50	125.00
187.50	201.92	135.00
201.92	221.15	148.00
221.15	240.38	161.00
240.38	259.62	174.00
259.62	278.85	175.00

3. SOINS HOSPITALIERS:

- a) Plan d'Assurance Hospitalière du Québec
- b) La Croix Bleue du Québec - supplément chambre semi-privée
- c) La Croix Bleue du Québec — médical majeur (déductible \$25. célibataire, \$50. famille).

4. SOINS MEDICAUX ET CHIRURGICAUX:

- a) Assurance Maladie du Québec
- b) La Croix Bleue du Québec — médical majeur (déductible \$25. célibataire, \$50. famille).
- B. Les provisions d'assurance-groupe précitées seront maintenues en cas d'incapacité, de mise-à-pied, de permission d'absence selon les dispositions qui suivent.

Périodes d'incapacité

- a) Assurance-vie:
Durant toute période d'incapacité pour laquelle l'employé perçoit des Indemnités Hebdomadaires d'Accident et Maladie, l'assurance-vie demeurera en vigueur aux frais de la Compagnie.
- b) Accident et Maladie (non causés par l'emploi):
L'Assurance Hebdomadaire Accident et Maladie demeure en force, défrayée par la Compagnie, durant toute période pour laquelle l'employé retire des indemnités hebdomadaires.
- c) La Croix Bleue du Québec - supplément chambre semi-privée et médical majeur:
Pendant l'incapacité, la Compagnie assumera le coût de maintien des provisions prévues dans le plan susdit pour toute période pour laquelle l'employé retire des indemnités hebdomadaires.

Périodes de Mise-à-pied ou de Permission d'Absence

a) Assurance-vie:

L'Assurance-vie s'étendra jusqu'à cinq (5) autres mois suivant le mois où a débuté une mise-à-pied ou une permission d'absence, si l'employé verse à l'avance sa quote-part du coût pour les trois (3) premiers mois et que le coût des deux (2) derniers mois soit soldé le ou avant le 15e jour du troisième mois d'une telle mise-à-pied ou permission d'absence.

b) Accident et Maladie:

A la suite d'une mise-à-pied ou d'une permission d'absence, un employé peut maintenir son Assurance d'Accident et Maladie durant tout le mois qui suit celui où est survenue la mise-à-pied ou la permission d'absence, en versant ses cotisations à l'avance.

c) La Croix Bleue du Québec — supplément d'hôpital chambre semi-privée et frais médicaux majeurs:

Les provisions prévues dans ces plans peuvent, durant une mise-à-pied ou une permission d'absence, être conservées pour une période maximum de cinq (5) mois suivant le mois où a débuté telle mise-à-pied ou permission d'absence, si l'employé acquitte à l'avance sa quote-part du coût pour les trois (3) premiers mois et que le coût des deux (2) mois subséquents soit soldé le ou avant le 15e jour du troisième mois.

A la retraite

a) Assurance-vie:

L'assurance-vie demeurera en vigueur à montant réduit défrayé par la Compagnie à l'égard de tout employé qui prend sa retraite et à qui sont dévolus tous les droits acquis sous le régime du «Plan de Pension des Employés» de la Compagnie, suivant l'échelle ci-après:

20 ans ou plus de service	\$2,000.
10 ans et moins de 20 ans de service	1,500.
Moins de 10 ans de service	1,000.

b) Accident et Maladie:

Toute assurance hebdomadaire d'accident et maladie cesse automatiquement avec la retraite. Toutefois, si au moment de celle-ci, un employé est atteint d'incapacité, il sera éligible aux indemnités hebdomadaires tant que dure l'incapacité en question, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

c) La Croix Bleue du Québec — supplément chambre semi-privée et frais médicaux majeurs:

Les contributions de la Compagnie au coût de ces protections s'arrêtent à la date de la retraite.

C. CESSATION D'EMPLOI, NON CAUSEE PAR LA RETRAITE — PRIVILEGES DE CONVERSION:

a) Assurance-vie:

Un employé qui, pour quelque motif que ce soit, cesse son emploi, peut convertir en tout ou en partie sa police d'assurance-vie en police individuelle de son choix parmi celles couramment émises par la compagnie d'assurance, à l'exception des polices à termes ou à indemnités d'incapacité. Cette conversion doit s'effectuer dans les 31 jours qui suivent la cessation d'emploi et n'exigera aucun examen médical. Les primes seront calculées d'après l'âge de l'employé à la date de conversion et le genre de police choisi et devront être acquittées entièrement par l'employé.

Peut être également convertie la différence entre le plein montant d'assurance-vie d'un employé avant la retraite et le montant d'après-retraite continué par la Compagnie.

b) Accident et Maladie:

Toute Assurance Hebdomadaire Accident et Maladie cesse automatiquement avec la terminaison d'emploi quel qu'en soit le motif. Toutefois, si un employé souffre d'incapacité au moment de sa cessation d'emploi, il sera éligible aux indemnités hebdomadaires pour la durée maximum de 26 semaines d'incapacité.

- c) La Croix Bleue du Québec — supplément chambre semi-privée et médical majeur:

La quote-part de la Compagnie au coût de ces plans prend fin à la cessation d'emploi, sans égard au motif de la cessation.

D. PLAN D'INCAPACITÉ À LONG TERME

- a) Périodes d'Incapacité:

L'employé n'aura à verser aucune cotisation envers le Plan d'Incapacité à Long Terme pendant toute période d'incapacité pour laquelle il reçoit les bénéfices d'incapacité à Long Terme.

- b) Périodes de Mise-à-pied ou de Permission d'Absence:

L'employé peut maintenir cette protection pour un mois, lequel suit celui où est survenue une mise-à-pied ou une permission d'absence, en versant ses cotisations à l'avance.

- c) À la Retraite:

Toute protection d'Incapacité à Long Terme cesse automatiquement à la retraite, excepté si un employé souffre d'incapacité à la date de sa retraite, il aura droit, pourvu que cette incapacité continue, aux bénéfices établis dans le Plan d'Incapacité à Long Terme.

- d) Cessation d'Emploi, non causée par la Retraite:

Toute protection d'Incapacité à Long Terme cesse automatiquement avec la cessation d'emploi quel qu'en soit le motif, excepté si un employé souffre d'incapacité à la date de sa cessation d'emploi, il aura droit, pourvu que cette incapacité continue, aux bénéfices établis dans le Plan d'Incapacité à Long Terme.

AGREEMENT

between



CYANAMID OF CANADA LIMITED

St. Jean Plant

and

LOCAL 449

INTERNATIONAL CHEMICAL

WORKERS UNION

June 20th, 1975

THIS AGREEMENT, made and entered into on the
20th day of June 1975.

BETWEEN:

ST. JEAN PLANT

of

CYANAMID OF CANADA LIMITED

St. Jean, Quebec

hereinafter referred to as the «Company»

AND

LOCAL 449

INTERNATIONAL CHEMICAL WORKERS

UNION

hereinafter referred to as the «Union»

TABLE OF CONTENTS

Article	Page
I Purpose of Agreement	3
II Recognition	3
III Function of Management	4
IV Hours of Work and Overtime	4
V Holidays	10
VI Vacation Policy	11
VII Seniority	13
VIII Layoffs and Re-employment	16
IX Filling Vacancies	18
X Adjustment of Grievance	21
XI Wages	27
XII Rates applying on transfers and temporary assignments	29
XIII Leave of Absence	30
XIV No lockouts, strikes or restrictions to production	32
XV Safety, Sanitation and Health	32
XVI Bulletin Boards	33
XVII Union Security	33
XVIII Insurance and Retirement Plans	35
XIX Work Standards	35
XX Provisions or sections found in contra- vention of Provincial or Federal Laws	37
XXI Duration of Agreement	37
Schedules «B»	42
Schedules «C», «D»	47

Article I

PURPOSE OF AGREEMENT

1.1 The purpose of this agreement is to provide orderly collective bargaining relations between the Company and the Union with respect to wages, hours and conditions of employment, to secure a prompt and fair disposition of grievances; to avoid interruptions of work and interference with the efficient operation of the Company's business; and to protect and continue to improve the interests of the employees and the Company.

Article II

RECOGNITION

2.1 The Company recognizes the Union, as certified by the Labour Relations Board of the Province of Quebec, to be the exclusive bargaining agent for all hourly paid employees, except the technicians, the foremen, those above the rank of foremen, guards, watchmen, office and clerical workers, and those under sixteen, years of age, with relation to wages, hours of work, and all other terms and conditions of employment.

2.2 The Company will present a copy of this agreement to all employees who will sign to acknowledge receipt of such copy. Each new employee will be given a copy of this agreement at the time he is hired by the Company and he will be requested to co-operate with the Company and the Union in carrying out its provisions.

2.3 Employees excluded from the bargaining unit, as defined in paragraph 2.1 above, shall not perform work normally performed by employees in the bargaining unit except in an emergency; for experimental purposes; when the regular employee is standing by; or when a regular employee is not available.

Article III

FUNCTION OF MANAGEMENT

3.1 The Union recognizes the right of the Company to hire, promote and demote, transfer, suspend or otherwise discipline and discharge any employee, for a reasonable and sufficient cause, subject to the right of the employee concerned to lodge a grievance in the manner and to the extent herein provided.

3.2 The Union further recognizes the right of the Company to operate and manage its business in all respects in accordance with its commitments and responsibilities. In addition, the location of plants, the products to be manufactured, the scheduling of such manufacturing, the methods, processes, and means of manufacturing and operating are the responsibility of the Company. The Company also has the right to make and alter from time to time rules and regulations to be observed by employees, which rules and regulations shall not be inconsistent with the provisions of this agreement. Before altering the recognized rules and regulations the Company will meet with the Union committee and inform them of the proposed alterations and the reasons therefor.

Article IV

HOURS OF WORK AND OVERTIME

4.1 This Section is intended to define the normal hours of work and shall not be construed either as a guarantee of hours of work per day or per week or as a restriction on the scheduling of a longer or shorter work week whenever necessary to meet business requirements.

Definitions

Work Day and Work Week
for Pay Computation

4.2 For the purpose of computing pay under the provisions of this agreement,

a) The standard work day shall be from 12 o'clock midnight to the next following 12 o'clock midnight.

b) The standard work week shall be seven standard work days commencing at midnight Sunday and ending at midnight the next following Sunday.

Day Worker

4.3 A day worker is an employee who is assigned to a job which is normally scheduled from 7:00 A.M. to 4:00 P.M., with a sixty minute unpaid lunch period Monday through Friday.

Shift Worker

4.4 A shift worker is an employee who is assigned to a job which is scheduled in any of the following categories:

a) on regularly rotating shifts (day, afternoon, and night);

b) on either the afternoon or night shift;

c) regularly rotating between any two shifts.

Day Workers — Hours of Work

4.5 The normal work day for day workers shall be eight (8) hours, qualified by paragraph 4.1, scheduled between 7:00 A.M. and 4:00 P.M.

4.6 The normal work week for day workers shall be forty (40) hours, qualified by paragraph 4.1, consisting of five normal work days, Monday through Friday.

4.7 Day workers are not eligible for shift premiums.

Shift Workers — Hours of Work

4.8 a) The normal work day for shift workers assigned to two shift operations, except Treaters and Resin department, shall be eight hours, qualified by

paragraph 4.1, scheduled between 7:00 a.m. and 4:00 p.m. and between 4:00 p.m. and 1:00 a.m. Monday through Friday.

b) The normal work day for shift workers assigned to two shift operations on the Treaters and Resin department shall be eight hours, qualified by paragraph 4.1, scheduled between 7:00 a.m. and 3:00 p.m. and between 3:00 p.m. and 11:00 p.m. Monday through Friday.

c) The normal work day for shift workers assigned to three shift operations shall be eight hours, qualified by paragraph 4.1. The regular shifts shall be as follows: Shift 1 — Night — 12:00 a.m. to 8:00 a.m.; Shift 2 — Day — 8:00 a.m. to 4:00 p.m.; Shift 3 — Afternoon — 4:00 p.m. to 12:00 a.m.

4.9 The normal work week for shift workers shall be forty (40) hours, qualified by paragraph 4.1, consisting of five (5) eight (8) hour days Monday through Friday.

4.10 The normal work week for stationary enginemen shall be forty (40) hours, qualified by paragraph 4.1, consisting of eight (8) hour shifts scheduled on any day in the calendar week.

Lunch Periods

4.11 On all operations other than those scheduled on a three-shift basis and the treater operation, the lunch period shall be one of sixty (60) unpaid minutes to be taken during the middle of the work day. Lunch periods may be started at staggered times during a two-hour period.

4.12 On three shift operations, and the treater operation, the lunch period shall be one of thirty (30) minutes which shall be considered as working time and paid for by the Company. In those instances where equipment is not shut down, operators are expected to eat while attending their jobs. Wash up periods will not be taken before the paid lunch period.

Starting and Leaving Work

4.13 a) Day workers and shift workers assigned to two shift operations, except Treaters and the Resin department, shall be at their place of work ready to assume their duties at the start of the work period and shall remain at their place of work and carry out their duties until five (5) minutes prior to the end of the work period.

b) Shift workers assigned to three shift operations, the Treaters and the Resin department, shall remain at their place of work and carry out their duties until relieved by the incoming shift or released by the foreman or superintendant.

4.14 Each employee will be granted two rest periods of ten minutes each per day. One rest period will be taken in each half of the shift following a schedule established by the Company. Rest periods will not be granted to employees who work on equipment that operates continuously.

Overtime Pay

4.15 Time and one-half rates will be paid:

a) for all hours worked over eight (8) in any work day.

b) for all hours worked over forty (40) in any standard work week.

Employees scheduled to work on Saturdays will be paid time and one half their basic rate even though they might have been absent during the week for sickness which was excused by the company according to the provision of Article 5.7.

4.16 Double time rates (two times the regular base rate) shall be paid for all work performed on the seventh consecutive day worked in any standard work week as defined in Paragraph 4.2 (b). Stationary enginemen shall be paid at double time rates for work performed on a seventh consecutive day worked whether or not such day is the

seventh consecutive day of the standard work week.

4.17 Overtime pay shall be computed on a daily or weekly basis; not more than one basis shall be used to cover the same hours, but that basis which results in the larger amount of overtime pay shall govern.

Distribution of Overtime

4.18 a) Overtime will be as equitably distributed as circumstances will permit amongst qualified employees performing the same type of work. It is agreed that overtime work may be necessary and when requested to do so employees are expected to work overtime unless they have a reasonable excuse for not doing so. Each foreman or supervisor will keep a record of overtime performed in his department and this record can be verified by the grievance committee.

4.18 b) For the purpose of assigning overtime, the procedure will be as follows:

1. During the last week of each month, employees wishing to do overtime work outside of their scheduled hours in the month ahead will sign their names on the overtime list posted in each department for that purpose. Such employees will be required to work a reasonable amount of overtime as needed during the periods for which they have signed their names.
2. If, by this procedure, an insufficient number of employees is available, the company may then schedule other qualified employees in the same classification and or department, in reverse order of seniority.

Exchanging Shifts

4.19 Employees wishing to exchange shifts with other employees shall request approval of their supervisor as far in advance as possible. No overtime payment or other penalty shall be incurred by the Company as a result of any such change of shifts by employees.

Reporting and Call-in Pay

4.20 An employee who reports for work in accordance with his assigned schedule shall be given a minimum of four hours' work on the day in question, or, if no work can be provided, he shall be paid for four hours at his straight time rate unless he has been previously notified by the Company two (2) hours before the commencement of the shift in question. This provision will not apply should an employee be sent home for disciplinary reasons during his first four working hours of any day.

4.21 An employee called back to work inconsistent with his regular working hours shall receive a minimum of three (3) hours work at time and one half his regular base rate from Monday through Friday, four (4) hours at time and one half his regular base rate on Saturday, and five (5) hours at time and one half his regular base rate on Sunday.

Changes in Working Schedules

4.22 It is recognized that variations in business or other conditions may necessitate changes in normal work periods, starting and quitting times, length of work day or work week, movement of jobs from one schedule to another. The Company will meet with the Union and inform them of any revised schedule before placing it into effect.

4.23 Employees who are required to change from, to revert to, their regular scheduled working hours without being notified at least 24 hours prior to the new starting time shall be paid at time and one-half rate for the first period of continuous hours worked after such change of schedule which will be up to the time the first lunch period is taken.

4.24 The Company will give a cash meal allowance of \$3.00 to an employee who is required to work two (2) hours or more overtime without having been notified at least four (4) hours before the start of his regular shift and provided such an employee is unable to go home for a regular meal. In addition a second cash meal allowance of \$3.00 will be given if an employee is required to work sixteen (16) consecutive hours.

Work Injury

4.25 An employee, who suffers a work injury covered by the Workmen's Compensation Act and is unable to continue working, shall be paid his regular base rate for the time lost during the shift on which the accident happened.

Article V**HOLIDAYS****Days Observed as Holidays**

5.1 The following days shall be recognized as holidays: New Year's Day and the day after, Good Friday, Victoria Day, St-John Baptist Day, Canada Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day and December 24th.

Definition of Holiday Period

5.2 For pay computations, a holiday shall be considered as the 24-hour period of the calendar day on which the holiday falls, except where the holiday falls on a Sunday it shall be observed on the following Monday, or, where the holiday falls on a Saturday, it shall be observed on the preceding Friday.

Payment for Holidays

5.3 A holiday allowance of one regular day's pay at the normal straight time basic rate, for the job on which an employee was working on the day preceding a holiday excluding any shift or other premium, will be granted to each employee who works his normal scheduled shifts immediately preceding and following the day on which the holiday is observed, unless permission to be absent has been granted by the Company or, in case of legitimate illness for which the Company may require a doctor's certificate.

5.4 In addition to the holiday allowance provided in paragraph 5.3, employees who work on any of the above holidays shall be paid at time and one-half regular base rate for all hours worked on such holiday.

5.5 When a holiday falls or is observed during a period in which an employee is on layoff or on leave of absence, no

payment will be made. Holiday allowance as defined in paragraph 5.3 will be paid to an employee who is on approved sick leave and is not receiving Accident and Sickness Benefits for the day on which the holiday falls or is observed because it falls or is observed during such employee's given 3-day waiting period.

5.6 If an employee is scheduled to work or has agreed to work on a holiday and does not work as scheduled, no payment will be made, unless excused by the Company.

5.7 It is understood that the granting of excuses under the provisions of paragraphs 5.3 and 5.6 shall be at the sole discretion of the Company and the exercise of such discretion in any particular case shall not be subject to review beyond Step 3 of the Grievance Procedure.

Holidays Falling During Vacations

5.8 When a specified holiday falls during the vacation period of an employee, such employee will decide at the time he chooses his vacation period, if he wishes to be paid for an extra day or if he prefers to take an extra day's vacation. If he wishes to take an extra day's vacation, the company will decide if the extra day should be taken prior to or after the vacation period.

Article VI

VACATION POLICY

6.1 After the completion of one (1) year of continuous service with the Company, each regular employee shall be entitled to one vacation with pay per year, provided he meets the requirements set forth in the Section.

6.2 Vacations due in any year must be taken during that year and cannot be accumulated. The vacation year shall be from January 1st to December 31st of any year. Employees who have completed one, five, ten or twenty years of service in any calendar year shall be entitled to vacation stipulated in 6.3 during the vacation year that commences on January 1 in the year in which such service is completed.

6.3 The length of vacation shall be as follows:

- a) After one (1) year of service —
two (2) weeks
- b) After five (5) years of service —
three (3) weeks
- c) After ten (10) years of service —
four (4) weeks
- d) After Twenty (20) years of service —
five (5) weeks
- e) During each calendar year in which an employee will have attained 25 or more years of continuous service he will be permitted to defer either one or two full weeks of vacation to the following calendar year.

6.4 Vacation pay shall be computed at the rate of 2% of total earnings during the twelve-month period prior to the commencement of each vacation year as above defined, for each week of vacation an employee is entitled to according to 6.3 above. Vacation pay for such vacation shall be paid at the time the vacation is taken, but employees who leave the Company for any reason except lay-off after the vacation is taken, but before their anniversary date in the calendar year in which such vacation falls, will have deducted from their final pay an amount equal to the value of vacation pay as computed above for the extra week of vacation already taken, but not earned, because of not being actively employed on their anniversary date of employment in that year.

6.5 An employee who has accumulated less than 12 months of service prior to the start of the vacation year, shall be paid 4% of his gross earnings from his employment date to the end of the year.

Scheduling of Vacation

6.6 Vacations may be scheduled at any time throughout

the vacation year. The Company shall determine the precise period of each employee's vacation but an effort shall be made to select a period which is satisfactory to the employee, as long as it does not conflict with plant operations. When conflicts between employees occur on vacation periods, preference will be given on the basis of plant seniority.

6.7 The Company will determine if a vacation shutdown period shall occur. In the affirmative, this vacation shutdown shall occur during June, July or August and an announcement will be made to the employees and the Union at least one month prior to the shutdown period, but not later than June 1st.

Article VII SENIORITY

7.1 A «regular» employee is one who has accumulated more than forty-five (45) working days within a twelve (12) month period.

This period may be extended for six months if the employee, within one (1) month prior to the expiration of the twelve (12) month period, requests such an extension in writing through the Personnel Department.

7.2 A «probationary» employee is a new employee or an employee rehired after loss of seniority who shall be on probation for forty-five working days from his hiring date. During this period he shall not be considered as a regular employee, and notwithstanding anything contained elsewhere in this agreement a probationary employee may be laid off or discharged by the Company and such layoff or discharge shall not be subject to the grievance procedure. However the Company will advise the Union in writing of the reason for the layoff or discharge of any employee when either occurs after the thirtieth day of the probationary period.

7.3 «Continuous service» shall mean an employee's service since his last hiring date.

7.4 «Seniority» shall mean a regular employee's length of continuous service in the plant and, for the purpose of this agreement, shall include service accumulated with the Panelyte Division of St. Regis Paper Company (Canada) Limited.

Notwithstanding the provisions of Paragraph 7.3, employees who accumulate forty-five (45) non-consecutive working days will have established for purposes of continuous service a date which shall be the most advantageous one of the following: either their last hiring date or a date which shall be the forty-fifth calendar day prior to the date on which they established regular employee status.

Loss and Retention of Continuous Service

7.5 Continuous service shall terminate when an employee:

- a) Voluntarily quits for any reason.
- b) Is discharged for cause and is not reinstated through the grievance procedure.
- c) Is laid off by the Company for a period in excess of twelve months. This period may be extended for six months if the employee, within one month prior to the expiration of the twelve-month period, requests such an extension in writing through the Personnel Department. This period may be further extended for an additional six months if the employee, within one month prior to the expiration of the eighteen-month period, requests such an extension in writing through the Personnel Department, and if the employee has a minimum of two years' service with the Company.
- d) Is absent without leave for three consecutive working days unless excused by the Company.

7.6 Continuous service shall not be interrupted when a regular employee is absent due to:

a) Illness or non-compensable injury, provided such illness or injury is shown to be legitimate and he returns to work upon recovery; and provided also that his inability to work does not exceed one year, unless otherwise agreed to by the parties.

b) Compensable injury, i.e., covered by Workmen's Compensation legislation, provided he returns to work upon recovery.

c) Layoff by the Company for a period less than that provided in 7.5 (c).

d) An approved leave of absence.

Promotion or Transfer out of Bargaining Unit

7.7 The right to promote employees now in the bargaining unit to positions outside the bargaining unit is reserved exclusively to the Company.

7.8 If an employee who has been in the bargaining unit is promoted or transferred to a job outside such bargaining unit, he shall continue to accumulate seniority for a period of one year to be added to his seniority already acquired in the bargaining unit. Such accumulated seniority will then be maintained as long as he remains with the Company.

If he is subsequently demoted or transferred to a job into the bargaining unit, his seniority therein will consist of his seniority both inside and outside of the bargaining unit as accumulated and maintained according to the preceding paragraph.

7.9 If an employee who has not been in a job in the bargaining unit is demoted or transferred to a job in the bargaining unit, for purpose of promotion, transfer, layoff, and scheduling of vacations, his seniority will commence effective on the date of such transfer.

Medical transfers

7.10 The Company will endeavour to place employees who are unable to perform their regular duties because of physical disability on any job they are capable of performing.

In such cases the layoff provisions as set forth in Paragraph 8.4 will apply. The Company will inform the Union of the duration of these temporary transfers at intervals of not less than sixty (60) days, for the purpose of informing the Union or confirming such medical transfers.

7.11 In the event that an employee is physically and mentally able to return to his last position after a temporary infirmity which caused him to leave his position, he will be returned to his last position with full seniority rights. Any employee transferred to replace the sick employee will be considered transferred on a temporary basis only. When the employee who was sick returns to his position, the temporarily transferred employee will return to his last position with full seniority rights.

Seniority Roster

7.12 The Company will maintain a seniority roster showing the seniority dates of all regular employees on the payroll of the Company. The seniority roster will be available to employees for inspection at a place designated by the Company.

Seniority Lists

7.13 Within thirty days after the signing of this agreement, and at three month intervals thereafter, the Company will furnish to the Union five copies of up-to-date seniority lists showing the then effective seniority dates of all employees covered by the provisions of this agreement.

Article VIII

LAYOFFS AND RE-EMPLOYEMENT

Layoff Policy

8.1 The necessity of layoffs, the curtailment of the work week, and the reduction or increase in the working force in the plant or in any occupational classification shall be at the discretion of the Company. The Company will not reduce the normal work week below 40 hours, without first discussing with representatives of the Union whether the work week should be so reduced or employees laid off.

8.2 When it becomes advisable for the Company to reduce the working force, it will retain the regular employees with the greatest seniority, provided such employees have the qualifications required to perform, and are willing to perform the work remaining.

8.3 In any reduction of the working force, probationary employees shall be the first laid off, except as otherwise agreed between the Company and the Union in special cases.

8.4 An employee who has acquired seniority status and who is to be displaced from his job because of a reduction in the work force in the plant or in his occupation shall be entitled to displace another employee with less seniority in the following order:

a) An employee with less plant seniority in the same classification in the plant provided he has satisfactorily performed the duties of such job within the last eighteen months or if he has satisfactorily performed more than one such job within the last eighteen months, he shall displace in that job held by the least senior employee.

b) In the event that an employee who is to be displaced has not performed satisfactorily within the last eighteen months any job(s) mentioned in 8.4 (a) above, he shall then displace an employee with less plant seniority who shall be the least senior employee in the next lower and so on classification(s) whose job the displaced employee is qualified to perform.

8.5 When a plant layoff is necessary, a series of demotions will take place with the higher rated employee in a department displacing the lower rated employees with less plant seniority, as provided in 8.4 above, until employees in the lowest rated jobs with the least plant seniority are laid off from the plant.

Temporary Department Shutdown

8.6 When it is necessary to shut down a department or operation temporarily, an employee engaged in such department or operation may be obliged to lose some time,

up to a maximum of two consecutive days at any one time, if work in other departments or operations cannot be provided immediately for him. Any such loss of time, up to six days in any contract year, shall not be considered as a lay off insofar as the application of seniority is concerned.

Notification of Layoff

8.7 In case it becomes advisable to reduce the number of employees by a plant lay off, regular employees will be given at least three days' notice of layoff except in situations over which the Company has no control.

Recall after Layoff

8.8 Employees will be recalled in order of their plant seniority provided they have the qualifications to perform, and are willing to perform, the work available. If employees with particular qualifications are required in order to start up operations such employees may be recalled even though employees of other departments with greater plant seniority are still laid off.

Article IX

FILLING VACANCIES

Policy for Filling Vacancies

9.1 The number of employees needed in any classification and the determination of the existence of a vacancy shall be at the discretion of the Company.

9.2 The term «vacancy» as used in this agreement shall be defined as any job opening of more than twenty-one calendar days duration except that vacancies of more than twenty-one calendar days caused by illnesses, leaves of absence or vacation shall be considered temporary. Openings of twenty-one calendar days or less and other temporary openings such as herein defined, may be filled by assignment without regard for the seniority or job posting provisions, except where it is known that a temporary vacancy caused by illness or leave of absence will exceed twenty-one calendar days, it shall be posted as a temporary

vacancy, and the successful bidder shall return to his former job when the regular employee returns.

9.3 It is agreed that vacancies shall be filled as follows:

a) A vacancy in any occupational classification in the plant shall be filled from the employees presently in the plant provided a qualified employee is available.

b) When an employee applies for a job opening and is chosen for same, his regular job shall then be posted as a vacancy within five (5) working days, following his transfer to the new job, provided the Company determines such former job to be a vacancy.

c) If any vacancy cannot be filled by a qualified employee from within the plant in accordance with the procedure set forth in this Section, the Company may hire a person for the job.

Procedure for Filling Vacancies

9.4 Job vacancies shall be posted on bulletin boards in english and French for three working days exclusive of Saturdays, Sundays and holidays. Each «Notice of Vacancy» shall indicate the date and time at which it will expire, after which applications for the vacancy shall not be considered. The name of the successful applicant shall be posted within three days after the posting is taken down. The duplicate of the job posting shall be furnished to the Union following the filling of the vacancy.

9.5 Among those employees who have applied for a vacancy and who, in the judgment of the Company, have relatively equal qualifications (as defined in paragraph 9.7) to perform the job in question, the employee with the greatest plant seniority shall be selected. Should there be significant differences between the qualifications of employees applying for the vacant job, the best qualified employee shall be selected. If no qualified employee applies for a vacancy, the company may appoint an employee to fill the job. The Company may fill any vacancy by temporary action for such period as is necessary to complete the posting and filling of

such vacancy. The Company will not use a series of temporary appointments outside the job posting procedures to enable an employee to accumulate experience in order to place him in a preferential position in the event of a vacancy.

9.6 An employee who applies for and obtains a posted vacancy under this procedure shall not be eligible to apply for another posted vacancy for a period of six months unless such vacancy represents a promotion in job classification to the employee concerned. Such six-month period may be waived or shortened by mutual consent of the parties hereto.

Qualifications

9.7 As used in this agreement, the term «qualifications» is intended to mean such factors relating to job performance as: physical fitness; competence; licenses (where required); experience and past work record with the Company. In considering qualifications for job levels P-4 and up involving the handling of a crew, the ability to direct people shall also be considered.

9.8 The determination of an employee's qualifications is the responsibility of the Company: with the understanding that any disagreement with the Company's decision may be taken up as a grievance. In any review through the grievance procedure and in arbitration, the parties shall endeavour to determine only that due consideration had been given to all the determining factors, that the Company had not acted in an arbitrary or unfair manner and that the Company choice was based on significant differences.

Training Program

9.9 In the event the Company requires bargaining unit employees to be trained as relief operators or to train on new jobs, such employees shall be selected for training according to the procedure for filling vacancies. Subsequently when an opening for which employees have been trained occurs, another job vacancy notice will be posted and trainees will be given the first opportunity to fill the opening in order of their seniority unless another employee senior to the trainees applies for the vacancy and possesses

relatively equal qualifications as defined in the preceding paragraphs.

9.10 An employee who has been trained for a position will not be able to revoke the position for which he has been trained unless he has given a 3-month notice to that effect.

An employee who has been trained for a position according to the job posting procedure will automatically be assigned to a vacancy when no applicants bid for a job opening or when the only bidders have no permanent status.

These assignments will be made in order of seniority amongst those who have been trained for the vacancy.

A classified employee who has been trained for another position will not be permitted to bid for another trainee's job for a period of three (3) months.

9.11 The Company will pay to any employee during his training period either the equivalent of his average hourly earned rate during the three weeks preceding the date on which the name of the successful bidder is posted, or the regular base rate of the posted job, whichever is greater. The average hourly earned rate shall be determined by dividing the employee's gross pay, excluding shift premium, by the number of hours worked during the afore-mentioned three week period.

Article 22

ADJUSTMENT OF GRIEVANCE

Definition of Grievance

10.1 For the purpose of this agreement, a grievance is defined as any difference between the parties arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of this agreement.

10.2 It is agreed that the maintenance of harmonious relations between the parties requires the prompt filing and

disposition of grievances. Any grievance (as herein-above defined) which may arise must be presented within ten days after its occurrence or, if the grievance involves a matter with respect to which the Company is required to give the Union written notice, within ten days after such notice is given. Grievances shall be dealt with in successive steps as follows:

Step 1: Presentation of Grievance to Foreman

An employee who has a problem or complaint may present it to his foreman. If the matter is not readily adjusted, it may be put in writing on a standard form and it then becomes a grievance provided it meets the definition of a grievance as set forth herein. The employee shall present the written grievance to his foreman. If the employee so desires, he may request the presence of his departmental steward. The foreman shall give his answer in writing as soon as possible but in any event within two working days after receipt of the written grievance.

It is understood that the Chief Steward may replace the departmental steward in his absence or if the departmental steward himself is the grievor.

Step 2: Review by Department Head

If the foreman's decision does not satisfactorily adjust the grievance, it may be submitted by the employee, in the presence of the Chief Steward if the employee so desires, to the Department Head or his representative within two working days from the time the Foreman's answer was given. The Department Head or his designated representative shall give his answer in writing as soon as possible but in any event within two working days after receipt of the written grievance.

Step 3: Review by Plant Manager

If the decision of the Department Head does not satisfactorily adjust the grievance, it may be referred to the office of the Plant Manager within five working days from the time the Department Head's answer was given. The Plant Manager and or his designated representatives shall meet with not more than five members of the Union grievance committee and the employee concerned if he so desires, within seven calendar days after receipt of the

grievance. The Plant Manager or his designated representative shall give his answer in writing as soon as possible but, in any event, within five working days after the final adjournment of such meeting.

Extension of Time Limits

Either party may request in writing an extension of the above defined time limits after the first step of the grievance procedure.

Step 4: Arbitration

If the decision of the Plant Manager does not satisfactorily adjust the grievance, either the Company or the Union may, within fourteen calendar days after the Plant Manager's answer was given, refer the matter to arbitration. The representatives shall be selected and the proceedings carried out in the following manner:

a) Selection of Representatives

i) The Party referring the matter to arbitration shall, in his notice to the other party, appoint one representative and call upon the other party to appoint a second representative within five (5) calendar days after the mailing of such notice. Each party severally agrees that upon receiving any such notice it will so appoint a representative and immediately notify the other party thereof.

ii) The representatives appointed by the Company and the Union shall within fourteen (14) calendar days following the appointment of the second representative, select a third representative, who shall be President of the Council of Arbitration.

iii) The President of the Council of Arbitration will be chosen amongst the names listed below:

1. Me Camille Beaulieu
2. Mr. R. Doucet
3. Judge E. Marien

Should one of the arbitrators listed above resign from his functions, the Company and the Union will agree on the choice of a replacement.

iv) The arbitrators designated as President of the Council of Arbitration will alternate in the order listed above according to the date on which the grievance has been referred to the arbitration.

b) Arbitration Proceedings

i) The arbitrators shall have power to deal only with matters involving interpretation, application or violation of this agreement and shall not rule on any other matter, nor shall they have the right to alter, amend, set aside, add to or delete from any of the provisions herein contained nor to render any decision which is inconsistent with the provisions of this agreement.

ii) The decision of the Council of Arbitration shall be final and binding upon the parties and upon any employee affected by it. The decision of the majority shall be the decision of the Council of Arbitration, but if there is no majority, the decision of the President shall govern.

c) Expenses of Arbitration

i) Each party shall pay its own expenses in connection with any such arbitration proceedings. Such expenses shall include, but not by way of limitation, the compensation and expenses, if any, of the arbitrator appointed by such party and of all persons appearing before the arbitrators in its behalf.

ii) The compensation and expenses, if any, of the President of the Council of Arbitration shall be borne equally by the parties.

10.3 Either party may request the presence of an International Representative of the Union at any meetings of the parties arranged at or beyond Step 3 of the grievance procedure herein.

Union Grievance Committee

10.4 The Union shall select from the local membership a Grievance Committee of not more than five members. The committee shall represent the Union in the handling of all grievances at the appropriate stage of grievance procedure.

10.5 The Union may designate Stewards to represent the employee, in total number not to exceed one for every twenty employees in the bargaining unit.

10.6 Stewards and Grievance Committee members shall be regular full-time employees of the Company and may be selected in any manner determined by the Union.

10.7 The Union shall keep the Company advised in writing with up-to-date lists of the names of officers, Grievance Committee members, Stewards, and any other representatives of the Union who are authorized to act in adjusting grievances or in transacting other official Union business. The Company agrees to recognize only those representatives whose names have been so submitted in writing.

10.8 Stewards and Grievance Committee members will be allowed a reasonable amount of time during working hours to present grievances to Company representatives under Steps 1, 2 and 3 of the grievance procedure herein, provided they first obtain permission from their foreman or supervisor to leave their particular assignment. The Company agrees that such permission shall not unreasonably be withheld. It is understood, however, that Stewards and Grievance Committee members have fulltime work to perform for the Company and any time spent on Union matters during working hours will be devoted only to the proper handling of grievances. The Union agrees that such privilege will not be abused.

Suspension and Discharge

10.9 If a regular employee is suspended or discharged for cause he shall have the right to interview his shop steward at a place designated by the Company before leaving its premises if he so desires.

10.10 If no grievance with respect to the suspension or discharge of a regular employee is filed with the Company by such employee or by the Union within seven calendar days of the date the employee is notified of his suspension or discharge, such matter shall be considered closed and not subject to further review.

10.11 Grievances filed under Paragraph 10.9 shall be referred directly to Step 3 of the Grievance Procedure, and notwithstanding the provisions of subparagraph (b) of Step 4 of such Grievance Procedure, a Board of Arbitration shall have power to include in its award decisions respecting reinstatement with or without compensation, full or partial, for time lost from work and or respecting reinstatement with or without restoration, full or partial of previously credited service with the Company.

Absences for Medical Reasons

10.12 a) A grievance arising out of a difference of opinion between an employee doctor and a doctor appointed by the insurance company to review medical absence cases dealing with weekly sickness and accident benefits shall be referred directly to Step No. 3 of the grievance procedure as defined in Article X.

b) If the grievance cannot be settled at the third stage, it will be referred within the next fourteen calendar days to one of the recognized medical authorities listed hereunder, who will be requested to act as a sole arbitrator. The arbitrators who will act in turn are:

Dr. G. Paquette
Dr. R. Lefrançois

c) The party requesting arbitration must serve in writing within the time limits specified in Article X to the other party, a notice of intention to arbitrate, setting forth the issue or issues to be heard by the appointed arbitrator. The arbitration will be held without a hearing and or calling witnesses, however, the arbitrator may examine or consult the employee involved in the case.

d) The arbitrator will, within 15 days following his appointment, review and consider the case, rendering his decision within the following 15 days.

Basis for Resolving Disputes

10.13 In the event of a dispute between the parties arising out of the interpretation, application, administration, or alleged violation of this agreement, the French language version of this agreement shall be the basis upon which any such dispute shall be resolved.

Article XI

WAGES

11.1 The job classifications and rates shown in Schedules, «B», «C» which are attached hereto and made a part hereof shall, subject to the provisions hereof, be and remain in effect for the life of this agreement.

11.2 It is recognized that mechanical improvements brought about by the Company in the interests of improved methods and products, the development of new manufacturing processes and the use of new materials as well as changes in the character of jobs may from time to time require the establishment of new job classifications or the re-evaluation of existing jobs. Under such circumstances the Company shall evaluate the new or changed job. In the case of re-evaluation of existing jobs, the Company shall complete the evaluation within thirty (30) calendar days. In the case of establishment of new job classifications, the evaluation will be completed within sixty (60) calendar days from the time the Company obtains a usable production. Within the applicable time limits mentioned above, the Company shall inform the Union of the classification and rate established for such jobs.

11.3 The Union may, through its members of the Grievance Committee, request review of a new or changed job during the thirty day period immediately following such notification. Such Committee may request the presence of the Steward concerned in any particular case. Following such requests for review, the Company shall re-examine the

contents of the said job within seven (7) calendar days. If, as a result of such re-examination an adjustment in classification and or rate is required, Schedule «B» or «C», whichever is the case, shall be revised accordingly forthwith.

11.4 Should any dispute arising between the parties over a new or changed job be referred to arbitration, the Council of Arbitration established thereunder shall, in determining the proper classification of the job in question, be governed by the principles and methods on the basis of and by which the schedules of job classifications and wage rates as set forth in Schedules «B», «C» hereto were established.

11.5 If through such procedure the classification of a job is adjusted, Schedule «B» or «C», whichever is the case, shall be revised forthwith. The rates, if adjusted upward, shall be applied retroactively to the date the Union was advised that the re-examination of the classification had been completed.

11.6 On the effective date of this agreement, there is no employee carrying a higher rate of pay than that established in Schedules «B» and «C» for his occupational classification except as notified to the Union in writing within ten days from date of signing a new agreement. It is agreed that no overrates will be created during the life of this agreement.

Shift Premiums

11.7 Shift workers will be paid shift premiums as follows:

- a) 17¢ per hour for all hours worked on shifts commencing at or after 1:00 P.M. and before 9:00 P.M.
- b) 17¢ per hour for all hours worked on shifts commencing at or after 9:00 P.M. and before 5:00 A.M.
- c) No shift premium for hours worked on shifts commencing at or after 5:00 A.M. and before 1:00 P.M.

Sunday Premiums

11.8 Employees shall be paid a premium of 0.35 per hour for all hours worked on Sunday at regular straight-time

- rates. Such premium shall not be paid for any hours for which any other premiums, except shift premiums are payable.

Article XII

RATES APPLYING ON TRANSFERS AND TEMPORARY ASSIGNMENTS

12.1 It is recognized that all employees are subject to temporary assignment to jobs other than their regular jobs. If such an assignment is to a job having a higher or lower rate than an employee's regular job, he shall be paid in accordance with the provisions of this Section.

The displaced employee will normally be the one with the least seniority inasmuch as he has the qualifications to fill the job.

Temporary Assignment to Lower-rated Job

12.2 When an employee is temporarily assigned to a job which is rated lower than his regular job,

a) For the convenience of the Company (i.e. to fill in for an absent employee or to enable the Company to have the lower-rated work performed), he shall be paid his regular job rate for the entire period of such temporary assignment.

b) For the convenience of the employee (i.e. where the employee requests such assignment or where he is temporarily unable to perform his regular job for physical reasons), he shall be paid the lower job rate starting at the beginning of the following week if he is to continue on the lower rated job for one week or longer.

Temporary Assignment to Higher-rated Job

12.3 When an employee is temporarily assigned to a job which is rated higher than his regular job, he shall be paid:

a) The higher job rate from the first hour on for the length of time he works on the higher rated job.

b) The higher job rate for eight hours if he works on the higher-rated job for four hours or more.

Permanent Transfer to Lower or Higher-rated Job

12.4 If an employee is permanently transferred to a lower or higher-rated job as a result of layoff or the filling of a vacancy (as provided in Sections VIII and IX), he shall be paid the rate of the job to which he is so transferred starting on the first day of such transfer.

Article XIII

LEAVE OF ABSENCE

Leave for Personal Reasons

13.1 A regular employee may be granted a leave of absence without pay for a period of time commensurate with the approved reason for which the request for leave is made but in no event for more than three months.

13.2 A leave of absence of five calendar days or less shall be considered an informal leave and may be granted by the foreman concerned, provided he can practicably arrange for the absence of the employee applying for such leave without interference with operating efficiency and without undue inconvenience to other employees. Except in emergencies, such applications must be made at least one week prior to the requested starting date of the leave.

13.3 A leave of absence of more than five calendar days up to but not exceeding three months, may be granted upon the request of the employee and approval of the Plant Manager.

Leave for Union Business

13.4 a) A regular employee who is elected or appointed to office, or who is delegated to perform any approved

Union activity necessitating an extended leave of Absence shall, upon written request from the President of the Local Union, be granted a leave of absence for a period not to exceed twelve months. There shall be only one such leave of absence in effect at any time.

b) A total of five (5) man days per year will be paid to attend government-sponsored safety meetings and or labour relations meetings.

13.5 During any such special leave seniority will remain in force in all respects as if the employee concerned was actively at work, except that vacancies occurring during such period of absence will be filled without consideration of the qualifications or seniority of such absent employee.

Conditions Governing Leaves of Absence

13.6 If a leave of absence is granted for a period in excess of thirty days, the employee must clear through the Personnel Department when leaving and report through such Department upon his return.

13.7 Subject to the provisions of the Employees' Group Insurance Plan, Group insurance coverages will be continued during a leave of absence provided the employee pays the premiums in advance as required by such Plan.

Bereavement Leave

13.8 a) In the event of the death of an immediate relative, leave of absence will be granted the bereaved employee to attend the funeral. Such employee will be paid for time lost from work, up to three days, including the day after the funeral. «Immediate relative» shall mean the employee's mother, father, wife, husband, son, daughter, brother, sister, mother-in-law, father-in-law, son-in-law, or daughter-in-law, granddaughter and grandson.

b) In the event of the death of the «brother-in-law» or «sister-in-law», grand father or grand mother, the bereaved employee will be granted a leave of absence

of one paid day, either the day before or the day of the funeral, at the choice of the employee.

Jury Duty

13.9 An employee who is called for jury duty by a Federal or Provincial Court or by a Coroner and who by virtue of such duty loses time from work shall receive for each day of such duty the difference between the pay lost (computed at the employee's straight time rate and excluding shift or other premiums) on that day and the jury fee received for that day. The Company will require the employee to furnish a certificate of service signed by the Clerk of the Court before making any payment under this clause.

Article XIV

**NO LOCK-OUTS, STRIKES OR
RESTRICTIONS TO PRODUCTION**

14.1 The Union agrees that there shall be no strike, stoppage, slowdown or restriction of work, either complete or partial, during the life of this Agreement.

14.2 The Company agrees that there shall be no lock-out of employees, during the life of this agreement.

Article XV

SAFETY, SANITATION AND HEALTH

15.1 The Company and the Union will cooperate to the fullest possible extent toward the prevention of accidents and the promotion of safety and health amongst the employees of the Company.

15.2 There shall be established a joint advisory Safety Committee comprised of two (2) representatives of the Company and a like number of regular employees of the Company appointed by the Union. This committee will meet once every 2nd Wednesday of each month at 3:00 p.m. to

- discuss the Plant Accident Prevention Program and the promotion of health amongst the employees of the Company.

The committee will keep minutes of the meetings.

15.3 It is agreed that the plant shall be kept clean and neat and in good order. Each employee will be held responsible for his work area being kept clean and in a condition satisfactory to the Company.

15.4 The wearing of safety shoes is mandatory and a condition of employment for all plant employees.

The company will pay the full cost of two (2) pairs of safety shoes per year to all employees. Employees working in the «Resin» Department, treaters, tank car loading and unloading, and those working in the maintenance department will be allowed a maximum of four (4) pairs of safety boots per year.

Article XVI

BULLETIN BOARDS

16.1 The Company will supply bulletin board space for the Union and will post Union notices, subject to the approval of the Company.

16.2 Insofar as notice concerning employees of the St. Jean plant are concerned, and not having Company-wide application, such notices will be posted in both English and French. Information that is from time to time issued and posted at all locations of the Company will be posted in English only.

Article XVII

UNION SECURITY

Maintenance of Membership

17.1 The Company and the Union recognize the right of

each employee to decide whether or not he wishes to become a member of the Union. All employees who at January 1, 1975 are members of the Union in good standing in accordance with its Constitution and By-Laws, and all employees who become members after that date shall, as a condition of employment, maintain their membership in good standing insofar as the payment of membership dues is concerned for the duration of this agreement, subject to the provisions of the following Paragraph 17.2.

17.2 Any employee may withdraw from the Union by submitting a written resignation to the Secretary of Local 449 by registered mail and postmarked between August 12, 1976 and August 15, 1976 both dates inclusive.

Check-off of Union Dues

17.3 Upon the written request and authorization of a regular employee, the Company will deduct each week from the employee's pay an amount to be determined by the Union. Each such deduction shall be for the then current week and shall be in the amount from time to time fixed in accordance with the constitution and by-laws of the Union and certified to the Company by the Secretary of the local Union as being so fixed.

The Company will also deduct, once only, and together with the first deduction of his Union dues, the amount of the Union initiation fee, if any, payable by any such employee and as specified in amount on his dues check-off authorization form.

17.4 The Company shall remit the aggregate amount of such deduction made in any week on or before the last day of such month to the Financial Secretary of the local Union whose receipt therefore shall constitute full and complete discharge to the Company for the amounts so deducted and remitted. Each such remittance shall be accompanied by a list of the names of the employees from whose pay such deductions were made. Further, the list of names will include employees that have completed their probation period.

17.5 Each request and authorization for the deduction of Union initiation fees and dues shall be made on a standard form furnished by the Union and shall be signed by the employee concerned and by a witness. Authorizations received by the Company on or before the first payday of any month shall be effective as of and from such month, authorizations received by the Company after the first payday of each month shall be effective as of each week.

17.6 The Company will not deduct Union dues from an employee who does not earn wages in any week when he is absent, either on leave or due to illness or layoff and the Company's only obligation will be to recommence deductions from the first pay period following the employee's return to work.

Article XVIII

INSURANCE AND RETIREMENT PLANS

18.1 The employees covered by this Agreement shall receive the benefits of the Employee Group Insurance Plan in accordance with its terms and conditions, and the benefits of the Employees Retirement Plan, in accordance with its terms and conditions, as described in the booklet entitled «Your Income Security Program», copies of which have been furnished to the Union.

Article XIX

WORK STANDARDS

19.1 Appropriate work standards will be established on jobs as judged necessary by the Company and these standards will be made known to each employee for his job.

19.2 As a condition of continued employment, all employees are expected to meet the requirements of the work standards.

19.3 Standards shall be established by the Company. For a period of thirty(30) calendar days, new or changed standards shall not be subject to grievance procedure. For the following thirty (30) calendar days a grievance may be submitted if the employee believes the new or changed standard to be incorrect. After this sixty (60) calendar day period the standard shall be considered as accepted and shall not be further subject to grievance procedure.

19.4 Grievance arising out of the work standards shall be handled in the same manner as other grievances as described in Section 10 for the first three steps. If the grievance cannot be settled at step no. 3 it will be referred, within the next fourteen calendar days, to a firm of recognized management consultants who will be requested to appoint a qualified Industrial Engineer to act as sole arbitrator.

19.5 The party requesting arbitration must serve in writing within the time limits specified in Section 19.4 to the other party a notice of intention to arbitrate setting forth the issue or issues to be heard by the appointed arbitrator.

19.6 The arbitrator will meet with the parties within 15 days following his appointment to review and consider the grievance, rendering his decision as expeditiously as possible thereafter.

19.7 The Arbitrator will limit judgment to the issues presented as to the fairness of the work standards only, upon which the grievance is based. He will not decide nor judge on the method or type of work standard application. The decision of the Arbitrator will be final and binding upon the parties and upon any employee affected by it.

19.8 The expenses and compensation of the Industrial Engineer appointed as arbitrator will be borne equally by the parties in the same manner as for the expenses of the President of the Council of Arbitration in Section 10 (c), (i) and (ii).

19.9 The decision of the Arbitrator shall be made effective the day on which the grievance is filed.

Article XX

**PROVISIONS OR SECTIONS FOUND
IN CONTRAVENTION OF PROVINCIAL
OR FEDERAL LAWS**

20.1 If any provision of any Section, Paragraph, or Sub-paragraph of this agreement is found to be in contravention of any laws, ordinances, or regulations of Canada or of the Province of Quebec, such provision shall be superseded by the appropriate provisions of such laws, ordinances, or regulations as long as such are in force and effect. All other provisions of this agreement shall continue in full force and effect in accordance with the terms and conditions hereof.

Article XXI

DURATION OF AGREEMENT

21.1 This agreement shall be in full force and effect from the date of signature to and including December 31, 1976.

21.2 Should either party hereto desire to effect further changes in this agreement after December 31, 1976, the party wishing to negotiate such changes shall give written notice by registered mail, return receipt requested, to the other party during the period November 1, 1976 to December 1, 1976, both dates inclusive. Negotiations on any such request changes shall commence within 10 days following receipt of any such notice by either party.

IN WITNESS WHEREOF, the Company and the Union have caused these presents to be executed by their duly authorized representatives on this 20th day of June 1975 to and including the 31st December 1976.

3
3
13
03

For:

International Chemical Workers Union
(Local 449)

ROGER ROBIDOUX
MARCEL GUERTIN
YVES TETREAU
JOSEPH THIBAU
ADRIEN FAUST
GILLES DESNOYERS

For:

St. Jean Plant of Cyanamid of Canada
Limited

S.D. HUTCHINSON
R.M. DRENNAN
A.R. CHARBONNEAU

Dated at St. Jean, Quebec,
this 20th day of June 1975.

INDEX

	Page
Adjustment of Grievance	21
Absences for Medical Reasons	26
Basis for Resolving Disputes	27
Definition of Grievance	21
Step 1: Presentation of Grievance to Foreman	22
Step2: Review by Department Head	22
Step:3 Review by Plant Manager	22
Step 4: Arbitration	23
Suspension and Discharge	25
Union Grievance Committee	25
Bulletin Boards	33
Duration of Agreement	37
Filling Vacancies	18
Policy for Filling Vacancies	18
Prodedure for Filling Vacancies	19
Qualifications	20
Training Program	20
Function of Management	4
Holidays	10
Days Observed as Holidays	10
Definition of Holiday Period	10
Holidays Falling During Vacations	11
Payment for Holidays	10
Hours of Work Day and Overtime	4
Changes in Working Schedules	9
Day Worker	5
Day Workers — Hours of Work	5
Definitions	4
Distribution of Overtime	8

Exchanging Shifts	8
Lunch Periods	6
Overtime Pay	7
Reporting and Call-in Pay	9
Shift Worker	5
Shift Workers — Hours of Work	5
Starting and Leaving Work	7
Work Injury	10
Insurance and Retirement Plans	35
Layoffs and Re-Employment	16
Layoff Policy	16
Notification of Layoff	18
Recall after Layoff	18
Temporary Department Shutdown	17
Leave of Absence	30
Bereavement Leave	31
Conditions Governing Leaves of Absence	31
Jury Duty	32
Leave for Personal Reasons	30
Leave for Union Business	30
MCP Plant	46
No Lock-Outs, Strikes or Restrictions	
to Production	32
Provisions or Sections Found in Contravention of	
Provincial or Federal Laws	37
Purpose of Agreement	3
Rates applying on Transfers and Temporary	
Assignments	29
Permanent Transfer to Lower or Higher-rate Job	30
Temporary Assignment to Higher-rated Job	29
Temporary Assignment to Lower-rated Job	29
Recognition	3

• Safety, Sanitation and Health	32
• SChedule «B»	45
• SChedule «C», «D»	47
Seniority	13
Loss and Retention of Continuous Service	14
Medical transfers	15
Promotion or Transfer out of Bargaining Unit	15
Seniority Lists	16
Seniority Roster	16
Union Security	33
Check-off of Union Dues	34
Maintenance of Member Ship	33
Vacation Policy	11
Scheduling of Vacation	12
Wages	27
Shift Premiums	28
Sunday Premiums	28
Work Standards	35

SCHEDULE "B"
RATES OF PAY FOR HOURLY EMPLOYEES
PRODUCTION

	Class	Rate Effective January 1, 1975	Rate Effective January 1, 1976
1. MALE	P-1	4.64	5.16
	P-2	4.71	5.23
	P-3	4.81	5.33
	P-4	4.95	5.47
	P-5	5.11	5.63
	P-6	5.28	5.80
	P-7	5.43	5.95
2. FEMALE	P-2	4.51	5.03
	P-3	4.61	5.13
1. MALE			
RESINS			
Resin Room Operator	P-7	5.43	5.95
TREATERS			
Tester, Treater No. 3	P-6	5.28	5.80
Tester, Treater No. 2	P-5	5.11	5.63
Tester, Treater No. 1 & 4	P-6	5.28	5.80
Operator, Treater No. 3 & 2 . .	P-5	5.11	5.63
Operator, Treater No. 1 & 4 . .	P-5	5.11	5.63
Helper, Treater No. 3 & 2 . . .	P-3	4.81	5.33
Helper, Treater No. 1 & 4 . . .	P-3	4.81	5.33
General Helper	P-2	4.71	5.23

SCHEDULE "B"
RATES OF PAY FOR HOURLY EMPLOYEES
PRODUCTION

	Class	Rate Effective January 1, 1975	Rate Effective January 1, 1976
PRESSES			
Operator, Press No. 6	P-5	5.11	5.63
Operator, Press No. 1	P-5	5.11	5.63
Operator, Presses No. 1 & 3 . . .	P-5	5.11	5.63
Operator, Press No. 3	P-4	4.95	5.47
Operator, Presses No. 4 & 5 . . .	P-4	4.95	5.47
Alternate Operator, Press No. 6	P-4	4.95	5.47
Alternate Operator, Presses No. 1 & 3	P-4	4.95	5.47
Plate Stripper, Presses No. 1 & 3	P-2	4.71	5.23
Floater, Presses No. 1 & 3 . . .	P-2	4.71	5.23
Helper Presses No. 4 & 5	P-2	4.71	5.23
Build-up & Break-up man, Press No. 6	P-2	4.71	5.23
CUTTER			
Operator	P-4	4.95	5.47
Helper	P-2	4.71	5.23
FABRICATION			
Trim Line Operator	P-5	5.11	5.63
Trim Line Helper	P-2	4.71	5.23
Drum Sander Operator	P-4	4.95	5.47
Drum Sander Helper	P-2	4.71	5.23
Kval Saw Operator	P-4	4.95	5.47
Kval Saw Helper	P-2	4.71	5.23
Wigo Saw Operator	P-4	4.95	5.47

SCHEDULE "B"
RATES OF PAY FOR HOURLY EMPLOYEES
PRODUCTION

	Class	Rate Effective January 1, 1975	Rate Effective January 1, 1976
Wigo Saw Helper	P-1	4.64	5.16
Dulling Machine Operator . . .	P-5	5.11	5.63
Dulling Machine Helper	P-1	4.64	5.16
Machine Buff Operator	P-2	4.71	5.23
Machine Buff Helper	P-1	4.64	5.16
Punch Press Operator	P-2	4.71	5.23
Surface Sheet Stripper	P-1	4.64	5.16
General Production Helper . . .	P-1	4.64	5.16
Belt Sander Operator	P-4	4.95	5.47
Belt Sander Helper	P-1	4.64	5.16
Thick Stock Fab. Operator & Set-up.	P-4	4.95	5.47
Thick Stock Fab. Operator . . .	P-2	4.71	5.23
Specialty Fab. Operator	P-2	4.71	5.23
Specialty Fab. Helper	P-1	4.64	5.16
Service Man (White Room) . . .	P-2	4.71	5.23
Service Man (Build-Up)	P-1	4.64	5.16
Salvage Buff	P-2	4.71	5.23
INSPECTION			
Inspector Operator	P-4	4.95	5.47
Inspector Helper	P-2	4.71	5.23
SHIPPING			
Packaging & Shipping Crew Leader	P-5	5.11	5.63
Shipper & Loader Checker . . .	P-4	4.95	5.47
Packer Shipper Operator	P-4	4.95	5.47

SCHEDULE "B"
RATES OF PAY FOR HOURLY EMPLOYEES
PRODUCTION

	Class	Rate Effective January 1, 1975	Rate Effective January 1, 1976
Packer Shipper Helper.	P-2	4.71	5.23
Shipper Helper.	P-2	4.71	5.23
Stocker.	P-2	4.71	5.23
Order Picker Operator.	P-4	4.95	5.47
Order Picker Helper.	P-2	4.71	5.23

STORES

Store Attendant.	P-5	5.11	5.63
Receiver.	P-4	4.95	5.47
Receiver Helper.	P-2	4.71	5.23
Tank Car Man.	P-4	4.95	5.47

SILK SCREEN

Silk Screen Operator.	P-5	5.11	5.63
Silk Screen Helper.	P-1	4.64	5.16

2. FEMALE PRODUCTION JOBS

Weight & Build-up Operator. .	P-3	4.61	5.13
Packer Shipper, Samples.	P-3	4.61	5.13
Inlay Punch & Cut Operator. .	P-2	4.51	5.03
Liner and Overlay Inspector. .	P-2	4.51	5.03
Sample Assembler.	P-2	4.51	5.03
Sample Printer.	P-2	4.51	5.03
Female General Production Helper.	P-2	4.51	5.03
Stacker Operator.	P-3	4.61	5.13
Pad Salvage Operator.	P-2	4.51	5.03
Small Parts Inspector.	P-2	4.51	5.03

MCP PLANT

1. MALE

PRESS

Operator	P-5	5.11	5.63
Build-up man	P-2	4.71	5.23
Stripper	P-2	4.71	5.23
Lift truck (Side Loader).....	P-4	4.95	5.47

FABRICATION

Edge Bander Operator	P-4	4.95	5.47
Giben Saw Operator.....	P-4	4.95	5.47
Giben Saw Helper.....	P-1	4.64	5.16

SHIPPING & RECEIVING	P-2	4.71	5.23
----------------------	-----	------	------

GENERAL

Helper	P-1	4.64	5.16
--------------	-----	------	------

SCHEDULE "C"
RATES OF PAY FOR HOURLY EMPLOYEES
IN BOILER ROOM – MAINTENANCE
PLANT SERVICES

	Class	Rate Effective January 1, 1975	Rate Effective January 1, 1976
BOILER ROOM:			
Stationary Engineman			
1st Class	—	5.92	6.44
2nd Class	—	5.82	6.34
3rd Class	—	5.54	6.06
MAINTENANCE:			
Group A			
General Maintenance Labour .	1	4.90	5.42
	2	4.84	5.36
Group B			
Painter — Craft Helper	1	5.08	5.60
	2	4.95	5.47
Group C			
Carpenter — Lubrication Mechanic	1	5.30	5.82
	2	5.14	5.66
Group D			
Steamfitter	1	5.54	6.06
	2	5.43	5.95
	3	5.30	5.82

	Class	Rate Effective January 1, 1975	Rate Effective January 1, 1976
Group E			
Millwright — Machinist			
Electrician — Instrument			
Mechanic	1	5.66	6.18
	2	5.48	6.00
	3	5.30	5.82
	4	5.14	5.66
Night Crew Leader		5.98	6.50
PLANT SERVICES:			
Utility — incinerator.	1	4.90	5.42
	2	4.84	5.36

SCHEDULE "D"
GROUP INSURANCE
AND MEDICAL BENEFITS

A. 1. LIFE INSURANCE

Hourly Rate of Pay (Basic)

At Least	Less Than	Life Insurance
\$	\$	\$
4.21	4.45	18,000.
4.45	4.69	19,000.
4.69	5.05	20,000.
5.05	5.53	22,000.
5.53	6.01	24,000.
6.01	6.49	26,000.
6.49	6.97	28,000.

2. WEEKLY ACCIDENT & SICKNESS BENEFITS
(June 1, 1975)

If Weekly Pay is		Weekly
From	To	Benefits Equals
\$	\$	\$
139.42	149.04	100.00
149.04	158.65	106.00
158.65	168.27	113.00
168.27	177.88	119.00
177.88	187.50	125.00
187.50	201.92	135.00
201.92	221.15	148.00
221.15	240.38	161.00
240.38	259.62	174.00
259.62	278.85	175.00

3. HOSPITAL CARE

- a) Quebec Hospital Insurance Plan.
- b) Quebec Blue Cross — Semi-Private Hospital Supplement.
- c) Quebec Blue Cross Major Medical (deductible — \$25 single, \$50 family).

4. MEDICAL AND SURGICAL CARE

- a) Quebec Health Insurance Plan (Medicare).
- b) Quebec Blue Cross Major Medical (deductible — \$25 single, \$50 family).

- B. The foregoing group insurance coverages will be continued under circumstances of Disability, Layoff, Leave of Absence, and Retirement to the extent specified in the following sections:

Period of Disability

- a) Life Insurance:
Life insurance will be continued at Company expense through any period of disability for which the employee receives Weekly Accident and Sickness benefits.
- b) Accident & Sickness (non-occupational):
Weekly Accident and Sickness Insurance is continued at Company expense through any period for which the employee receives weekly benefits. A & S benefits are payable for a maximum period of twenty-six (26) weeks in any one period of continuous disability.
- c) Quebec Blue Cross Semi-Private Hospital Supplement and Major Medical:
The Company will bear the cost of continuing this coverage through any period of disability for which the employee receives Weekly Accident and Sickness Benefits.

Periods of Layoff or Leave of Absence

a) Life Insurance:

Life insurance will be continued for up to five (5) months following the month in which a layoff or leave of absence commences, provided the employee pays his share of the cost for the first three (3) months in advance and his share of the cost for the last two (2) months on or before the 15th day of the third month of such layoff or leave of absence.

b) Accident and Sickness:

If an employee is laid off or is granted a leave of absence he may continue his Weekly Accident and Sickness Insurance for one (1) month following that in which such layoff or leave of absence commences by paying his contributions in advance.

c) Quebec Blue Cross Semi-Private Hospital Supplement and Major Medical:

These coverages may be continued during layoff or leave of absence for a period not exceeding five (5) months following the month in which a layoff or leave of absence commences provided the employee pays his portion of the cost for the first three (3) months in advance and his portion of the cost for the next two (2) months on or before the 15th day of the third month.

Upon Retirement

a) Life Insurance:

Life insurance will be continued in a reduced amount at Company expense for employees who retire with full vesting rights under the provisions of the Company's Retirement Plan in accordance with the following schedule:

20 or more years of service	\$2,000
10 but less than 20 years of service	1,500
Less than 10 years of service	1,000

b) Accident and Sickness:

All Weekly Accident and Sickness insurance termina-

tes automatically upon retirement, except that if an employee is disabled at his date of retirement he shall be eligible to receive weekly benefits as long as such disability continues, up to a maximum of twenty-six (26) weeks.

- c) Quebec Blue Cross Semi-Private Hospital Supplement and Major Medical:

Company contributions to the cost of these coverages cease upon retirement.

C. TERMINATION OF EMPLOYMENT, OTHER THAN RETIREMENT — CONVERSION PRIVILEGES

- a) Life Insurance:

Upon termination of employment for any reason, the employee may convert all or part of his life insurance to an individual policy of his choice normally issued by the insurance company, except one containing term-insurance or disability benefits, providing such conversion is effected within thirty-one (31) days following termination of employment. No medical examination will be required. The premiums will depend upon the age of the employee at the time of conversion and the type of policy he selects, and must be paid for in full by the employee.

The foregoing conversion privilege also applies to the difference between the full amount of the life insurance of an employee prior to retirement and the amount continued thereafter by the Company.

- b) Accident and Sickness:

All Weekly Accident and Sickness insurance terminates automatically upon termination of employment for any reason, except that if an employee is disabled at his date of termination of employment he shall be eligible to receive weekly benefits as long as such disability continues, up to a maximum of twenty-six (26) weeks.

- c) Quebec Blue Cross Semi-Private Hospital Supplement and Major Medical:

Company contributions to the cost of this plan cease upon termination of employment.

D. LONG-TERM DISABILITY PLAN

- a) Periods of Disability:
An employee shall make no contributions to the Long-Term Disability Plan through any period of disability for which he receives Long-Term Disability Benefits.
- b) Periods of Layoff or Leave of Absence:
If an employee is laid off or is granted a leave of absence, he may continue his Long-Term Disability insurance for one (1) month following that in which such layoff or leave of absence commences by paying his contributions in advance.
- c) Upon Retirement:
All Long-Term Disability insurance terminates automatically upon retirement, except that if an employee is disabled at his date of retirement he shall be eligible to receive benefits, provided such disability continues, in accordance with the terms and conditions of the Long-Term Disability Plan.
- d) Termination of Employment, other than Retirement:
All Long-Term Disability Insurance terminates automatically upon termination of employment for any reason, except that if an employee is disabled at his date of termination of employment he shall be eligible to receive benefits, provided such disability continues, in accordance with the terms and conditions of the Long-Term Disability Plan.

1976

JAN.	JANV.	FEB.	FEV.	MAR.	MARS
SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS
DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31			
APRIL	AVR.	MAY	MAI	JUNE	JUIN
SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS
DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30			
JULY	JUILL.	AUG.	AOÛT	SEPT.	SEPT.
SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS
DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30			
OCT.	OCT.	NOV.	NOV.	DEC.	DÉC.
SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS	SMTWTFSS
DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS	DLNMJJVS
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31			

M E M O I R E D ' E N T E N T E

'81 FEV -9 13 10

6314-07

CONVENU ENTRE CYANAMID CANADA INC.

USINE DE ST-JEAN, P.Q. ET LE LOCAL 178,

UNION DES PRODUITS CHIMIQUES ET OUVRIERS ALLIES

L'entente suivante a été conclue entre Cyanamid Canada Inc., usine de St-Jean, Québec et le Local 178, Union des Produits Chimiques et Ouvriers Alliés.

Art. 2.2

La Compagnie donnera une copie, format de poche, de cette convention à tous les employés, lesquels signeront réception d'une copie de la convention. Chaque nouvel employé en recevra une copie au moment de son entrée dans la compagnie et on lui demandera alors de coopérer avec la Compagnie et l'Union en adhérant aux dispositions de cette convention.

Art. 4.8 c)

La journée régulière de travail pour les employés assignés à des opérations de trois équipes sera de huit (8) heures, sujet au paragraphe 4.1. Les équipes régulières seront les suivantes:

Première équipe - NUIT: 11:00 P.M. à 7:00 A.M.

Deuxième équipe - JOUR: 7:00 A.M. à 3:00 P.M.

Troisième équipe - SOIR: 3:00 P.M. à 11:00 P.M.

Art. 4.8 d)

Lorsqu'une opération normalement à trois (3) équipes est réduite à deux (2) équipes, la cédule de travail sera au début de la réduction de 3:00 P.M. à 11:00 P.M. et 11:00 P.M. à 7:00 A.M. pour la première semaine - limitée à trois (3) semaines par année pour permettre de faire du travail d'entretien, ensuite la cédule rotative normale de l'équipe de jour et de l'après-midi sera adoptée.

Art. 4.11

Pour toutes les opérations, sauf celles cédulées sur la base de trois équipes et celles des "traiteurs", la période de repas sera de soixante (60) minutes non-payées devant être prise au milieu de la journée de travail. Les périodes de repas peuvent commencer à des moments différents échelonnés sur une période de deux heures pour les équipes d'entretien incluant le dépannage.

Les périodes de repas pour les opérations de trois (3) équipes seront entre:

JOUR: 7:00 A.M. à 3:00 P.M. devront débiter à
10:00 A.M. et se termineront à 12:00 A.M.

SOIR: 3:00 P.M. à 11:00 P.M. débutant à
6:00 P.M. et se terminant à 8:00 P.M.

NUIT: 11:00 P.M. à 7:00 A.M. commençant à
2:00 A.M. à 4:00 A.M.

Les remplaçants en seront avertis une (1) heure d'avance.

Art. 4.12 (à ajouter)

La Compagnie va afficher une cédule durant laquelle les employés pourront prendre leur repas dans les deux (2) heures déjà établies dans la convention à l'article 4.11. Voir cédule préparée par G. Brown.

Art. 4.13 b)

Dans la 2^e ligne après le mot "résines" - ajouter: "lorsqu'une réaction est en cours".

Art. 4.22

L'Union reconnaît que des changements dans les affaires ou autres conditions peuvent faire varier les périodes normales de travail, les heures d'arrivée et de départ, la durée du jour ou de la semaine de travail, le mouvement des fonctions d'une cédule à l'autre. La Compagnie rencontrera l'Union et l'informerá le plus tôt possible de n'importe quelle cédule révisée avant de la mettre en vigueur.

Art. 4.24 a)

Une allocation de repas de \$4.25 après la signature de cette convention sera incluse dans la paie hebdomadaire de chaque employé qui est requis de travailler deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire sans avoir été averti au moins quatre (4) heures avant le commencement de son équipe. Cette allocation sera de \$4.50 effective le 1^{er} janvier 1982 sous les mêmes conditions. Cependant s'il est requis de travailler plus que deux (2) heures de temps supplémentaire il y aura une demi ($\frac{1}{2}$) heure payée pour prendre son repas.

Art. 4.24 c) - Taux changé à \$4.25 et \$4.50 respectivement.

Art. 5.7

Devient 5.6 et le mot 5.6 dans l'article 5.6 disparaît de l'article.

Art. 5.8

Devient article 5.7.

Art 6.7

Ajouter un paragraphe additionnel:

Dans les cas de fermeture de l'usine pour vacances ou autres raisons, la Compagnie fera de l'affichage une semaine d'avance demandant des volontaires lorsque de l'aide additionnelle est requise.

Art. 7.6 a)

Voir page 16 du contrat, ajouter: "la maternité" après le mot la maladie.

Art. 7.8

- a) Un employé qui a déjà travaillé dans l'unité de négociations et qui travaille en dehors de l'unité de négociations depuis plus de trois (3) ans en date du 1^{er} janvier 1981 aura comme ancienneté, l'ancienneté déjà acquise à l'intérieur de l'unité de négociations plus un (1) an et aura comme privilège futur de décider suivant la date de la signature de revenir dans l'unité de négociations à son choix.
- b) Tous les employés qui ont travaillé dans l'unité de négociations et qui en date du 1^{er} janvier 1981 ont travaillé en dehors de l'unité de négociations pour une période moindre de trois (3) ans auront comme ancienneté, l'ancienneté déjà acquise à l'intérieur de l'unité de négociations plus un (1) an une fois complétée. Cependant ils auront une période additionnelle de deux (2) ans pour décider de leur désir de retourner dans l'unité. S'ils décident de rester en dehors de l'unité après cette période ils perdront tous leurs droits et privilèges de l'unité en ce qui concerne l'ancienneté.
- c) Les futurs employés transférés en dehors de l'unité de négociations après le 1 jan. 81 conserveront leur ancienneté déjà acquise dans l'unité de négociations plus une période de six (6) mois après laquelle ils perdront tous leurs droits et privilèges de l'unité en ce qui concerne l'ancienneté.

Art 8.5

Lorsqu'il est nécessaire de fermer un département ou d'arrêter une opération temporairement, un employé permanent engagé dans le département ou sur l'opération en question pourra être obligé de perdre du temps sans paie durant les périodes d'inventaire ou dans les circonstances sur lesquelles la Compagnie ne peut exercer aucun contrôle. L'employé régulier aura toujours la priorité sur les employés en probation.

Art 8.6 b)

Afin d'assurer la liaison et maintenir les communications en tout temps, les membres suivants du Local 178 seront les derniers à être mis à pied en autant qu'il existe du travail et que les employés concernés puissent accomplir le travail restant et qu'ils aient au moins un an de service continu avec la Compagnie. Ces membres seront les cinq membres du comité de négociations.

Art. 10.2 - Stage 1

Après le premier paragraphe, ajouter:

Après ce stage l'employeur convient de ne pas faire aucun arrangement directement ou indirectement avec les employés impliqués sans en discuter avec l'Union locale.

Art. 10.4

L'Union choisira parmi ses membres un Comité de griefs ne dépassant pas trois (3) employés. Ce Comité représentera le Comité de griefs.

Art. 10.5

L'Union pourra nommer des délégués syndicaux pour représenter les employés. La représentation totale sera en conformité avec la constitution du Local # 178.

Art. 11.7 - NOUVEAU

Ajouter un article que les taux et classifications existants "exception des métiers" demeurent en force pour la durée de la convention à moins d'un changement majeur reconnu par la Compagnie et le responsable de la reclassification reconnu par le Local # 178 et ne seront pas assujettis à la procédure d'arbitrage tel que défini à l'article 11.4.

Art. 11.8 -

Cet article est l'ancien 11.7.

- a) Changer les taux de 25¢ à 30¢
- b) Changer les taux de 35¢ à 40¢
- c) Demeure le même.

Art. 11.9

Cet article est l'ancien 11.8.

Art. 13.1

Ajouter à la suite du paragraphe:

Les employés auxquels on a accordé des permissions d'absence de plus de trois (3) mois pour fins d'études perdront automatiquement leur classification et se verront afficher leur poste en permanence. De plus, il n'y aura pas d'accumulation d'ancienneté après trois (3) mois. Ce genre de permission ne sera accordé qu'à l'employé qui a au moins douze (12) mois de service continu avec la Compagnie.

Art. 13.8

Ajouter "du conjoint ou de l'employé" après grand-père ou grand-mère.

Art. 15.2

A cette fin, un comité de sécurité sera établi selon les règles gouvernementales.

Art. 15.4

Le port des souliers de sécurité est obligatoire et une condition d'emploi pour tous les employés de l'usine.

La Compagnie paiera le coût des souliers de sécurité en entier. Tous les employés auront droit à un maximum de deux (2) paires de souliers par année à l'exception des employés qui travaillent aux résines, sur les traiteurs, au département de l'Entretien et déchargement des wagons et camions citernes, lesquels auront droit à un maximum de quatre (4) paires par année distribuées sur la base d'une paire à la fois.

Art. 17.1

La Compagnie et l'Union reconnaissent que chaque employé a le droit de décider s'il désire devenir membre de l'Union. Cependant tous les employés qui sont membres en règle de l'Union d'après sa constitution et ses règlements et tous les employés qui en deviennent membres devront comme condition d'emploi demeurer membres en règle en ce qui concerne le paiement des retenues syndicales pour la durée de la convention sujet aux dispositions du paragraphe 17.2.

Art. 17.2

La Compagnie dès la première journée de travail d'un nouvel employé ou celui des fins de semaine déduira sa cotisation mensuelle déterminée par l'Union. Chaque déduction sera un montant établi par la constitution et les règlements de l'Union et certifié à la Compagnie par le secrétaire du Local de l'Union. Sur autorisation de l'employé, la Compagnie déduira les droits d'initiation de la paie d'un nouvel employé excepté celui de fins de semaines, après que tel employé aura complété 45 jours de calendrier suivant son premier jour d'emploi avec la Compagnie, un montant établi par le Comité Exécutif de l'Union et en accord avec les règlements de l'Union. Ce taux d'initiation sera spécifié sur sa formule d'autorisation de retenues syndicales.

Art. 17.3

La Compagnie remettra par courrier postal au bureau de l'Union avant le 15^e jour du mois le total des déductions mensuelles faites pour le mois précédant, accompagnées d'une liste de tous les employés pour lesquels les déductions ont été faites.

Art. 17.4

Chaque demande et autorisation de déduire les taux d'initiation devra être faite sur une formule standard, fournie par l'Union et qui devra être signée par l'employé en question et un témoin.

Art. 17.5

L'Union verra à faire signer des cartes de retraits à ceux qui sont mis à pied, malades ou accidentés pour les périodes dépassant trente (30) jours de calendrier.

La cotisation syndicale se fera pour les périodes d'absence ou vacances sans paie dépassant trente (30) jours de calendrier.

DUREE DE LA CONVENTION

Art. 21.1

Cette convention sera et demeurera en vigueur du 1^{er} janvier 1981 jusqu'au 31 décembre 1983 inclusivement.

Art. 21.2

Si l'une ou l'autre des parties désirait apporter des changements à cette présente convention en ce qui concerne strictement les clauses salariales et autres clauses monétaires, lesquels changements, s'il y a lieu seraient en vigueur le 1^{er} janvier 1983, la partie désirant ces changements, en donnera avis écrit, par lettre recommandée, preuve d'enregistrement requise à l'autre partie, durant la période allant du 1^{er} octobre 1982 au 1^{er} novembre 1982. Les négociations sur ces changements commenceront dans les dix (10) jours qui suivent la réception de l'avis par l'une ou l'autre partie. Le salaire des négociateurs sera défrayé par la Compagnie excepté pour le temps passé en conciliation.

Le 3 février 1981.

CEDULE "B"

PROPOSITION DE LA COMPAGNIE POUR UNE CONVENTION DE TROIS (3) ANS

1. <u>Personnel de Production</u>	<u>1 janvier 1981</u>	<u>1 janvier 1982</u>	<u>1 janvier 1983</u>
P-1	7.74	8.56	
P-2	7.82	8.64	
P-3	7.96	8.78	
P-4	8.15	8.97	
P-5	8.37	9.19	
P-6	8.59	9.41	
P-7	8.79	9.61	
P-8	8.98	9.80	

- 1) Primes d'équipes: 3:00 @ 11:00 = 25¢ @ 30¢
 11:00 @ 7:00 = 35¢ @ 40¢
- 2) Allocation de repas: \$4.25 - 1^{ère} année
 \$4.50 - 2^e année
- 3) Congés: 1 congé additionnel - 1^{ère} année le 26 décembre
 1 congé additionnel - 2^e année le 31 décembre 1982.
- 4) Elimination complète du déductible au Plan Croix Bleue.
- 5) Augmentation des bénéfices salaires A&S de \$175. @ \$225./semaine.
- 6) Introduction d'un Plan Dentaire incluant Avenant #1 & #2 dans la 2^e année, payé par la Compagnie sur la contribution à 70% Compagnie et 30% employé.

CEDULE "B"

		<u>01/01/81</u>	<u>01/01/82</u>
<u>ATELIER DES RESINES</u>			
Opérateur - salle des résines	P-8	8.98	9.80
<u>ATELIER DE L'IMPREGNATION</u>			
Vérificateur - imprégnation mélamine	P-6	8.59	9.41
Opérateur - imprégnation mélamine	P-5	8.37	9.19
Aide - imprégnation mélamine	P-3	7.96	8.78
Vérificateur - imprégnation phénolique	P-6	8.59	9.41
Opérateur - imprégnation phénolique	P-5	8.37	9.19
Aide - imprégnation phénolique	P-3	7.96	8.78
<u>ATELIER DES PRESSES FORMICA</u>			
Opérateur - press #6	P-5	8.37	9.19
Opérateur-adjoint - presse #6	P-4	8.15	8.97
Bâtisseur - presse #6	P-3	7.96	8.78
Débâtisseur - presse #6	P-2	7.82	8.64
Homme de relève - presse #6	P-2	7.82	8.64
Opérateur - presses #1 & #3	P-5	8.37	9.19
Opérateur-adjoint - presses #1 & #3	P-4	8.15	8.97
Bâtisseur - presses #1 & #3	P-3	7.96	8.78
Débâtisseur - presses #1 & #3	P-2	7.82	8.64
Homme de service - presses #1 & #3	P-2	7.82	8.64
<u>ATELIER DES PAPIERS DE SURFACE</u>			
Préposé à l'entreposage	P-3	7.96	8.78
Préposé à l'inspection	P-2	7.82	8.64
Préposé à l'incrustation	P-2	7.82	8.64
<u>ATELIER DE LA PRESSE P.P.S.M.</u>			
Opérateur - presse #101	P-5	8.37	9.19
Inspecteur - presse #101	P-4	8.15	8.97
Bâtisseur - presse #101	P-4	8.15	8.97
Emballeur - presse #101	P-3	7.96	8.78
Homme de service - presse #101	P-2	7.82	8.64
Opérateur - charriot élévateur	P-4	8.15	8.97

<u>ATELIER DES PAPIERS DE BASE</u>		<u>01/01/81</u>	<u>01/01/82</u>
Opérateur - couteau	P-6	8.59	9.41
Aide - couteau	P-3	7.96	8.78
Préposée à l'assemblage - papiers de base	P-3	7.96	8.78
Homme de service - papiers de base	P-2	7.82	8.64

ATELIER DE FABRICATION

Opérateur - chaîne à déborder	P-5	8.37	9.19
Aide - chaîne à déborder	P-2	7.82	8.64
Opérateur - scie automatique "Giben"	P-5	8.37	9.19
Aide - scie automatique "Giben"	P-3	7.96	8.78
Opérateur - dépôlisseuse	P-5	8.37	9.19
Opérateur - ponçeuse à tambour	P-4	8.15	8.97
Aide - ponçeuse à tambour	P-2	7.82	8.64
Opérateur - ponçeuse à courroie	P-4	8.15	8.97
Opérateur - scie "Kwal"	P-4	8.15	8.97
Aide - scie "Kwal"	P-2	7.82	8.64
Opérateur - scie manuelle "Giben"	P-4	8.15	8.97
Aide - scie manuelle "Giben"	P-2	7.82	8.64
Opérateur - scie "Wigo"	P-4	8.15	8.97
Aide - scie "Wigo"	P-1	7.74	8.56
Opérateur - pôlisseuse	P-2	7.82	8.64
Opérateur-régleur - Fabrication spéciale	P-4	8.15	8.97
Opérateur-adjoint - fabrication spéciale	P-2	7.82	8.64
Préposé à l'inspection - fabrication spéciale	P-2	7.82	8.64
Journalier	P-1	7.74	8.56
Désassembleur	P-1	7.74	8.56

ATELIER DES ECHANTILLONS

Opérateur - presse à découper	P-2	7.82	8.64
Préposée à l'assemblage	P-2	7.82	8.64
Préposée à l'impression	P-2	7.82	8.64
Préposée à l'expédition	P-3	7.96	8.78

		<u>01/01/81</u>	<u>01/01/82</u>
<u>ATELIER DE L'INSPECTION</u>			
Inspecteur	P-4	8.15	8.97
Aide-inspecteur	P-2	7.82	8.64
Opérateur - ligne d'inspection	P-5	8.37	9.19
Opérateur-adjoint - ligne d'inspection	P-4	8.15	8.97
Empileur - ligne d'inspection	P-3	7.96	8.78
Opérateur - ligne d'emballage	P-4	8.15	8.97
Aide - ligne d'emballage	P-2	7.82	8.64
Empileur - ligne d'emballage	P-2	7.82	8.64
<u>ATELIER D'EXPEDITION</u>			
Chef d'équipe	P-6	8.59	9.41
Vérificateur	P-5	8.37	9.19
Emballleur	P-4	8.15	8.97
Aide-emballleur	P-2	7.82	8.64
Expéditeur	P-3	7.96	8.78
Aide-expéditeur	P-2	7.82	8.64
Sélectionneur	P-4	8.15	8.97
Aide-sélectionneur	P-2	7.82	8.64
Entrepouseur	P-2	7.82	8.64
<u>ATELIER DE RECEPTION</u>			
Réceptionnaire	P-5	8.37	9.19
Aide-réceptionnaire	P-2	7.82	8.64
Réceptionnaire de marchandise en vrac	P-6	8.59	9.41
<u>ATELIER DE SERIGRAPHIE</u>			
Opérateur	P-5	8.37	9.19
Aide-opérateur	P-1	7.74	8.56

CEDULE "C"

01/01/81

01/01/82

SALLE DES CHAUDIERES

Mécanicien des Machines Fixes
1ère Classe
2ème Classe
3ème Classe
Aide à la Salle des Chaudières
" " "

1
2

10.09	10.91
9.91	10.73
9.31	10.13
8.08	8.90
8.01	8.83

SERVICE D'ENTRETIEN

GROUPE "A"

Préposé, Entretien Général
" " "

A-1
A-2

8.08	8.90
8.01	8.83

GROUPE "B"

Préposé, Entretien des Batteries
Aide, Homme de Métiers
" " "

B-1
B-1
B-2

8.32	9.14
8.32	9.14
8.15	8.97

GROUPE "C"

Menuisiers, (Charpentier)
" "

C-1
C-2

9.39	10.21
8.97	9.79

GROUPE "D"

Tuyauteur
"
"

D-1
D-2
D-3

9.83	10.65
9.39	10.21
8.97	9.79

Préposé à l'inspection et l'entretien des
équipements et installations de Prévention
des pertes

D-1

9.83	10.65
------	-------

GROUPE "E"

Mécanicien-Monteur, Machiniste, Electricien,
Mécanicien d'Instrument

" " " "
" " " "
" " " "

E-1
E-2
E-3
E-4

9.83	10.65
9.39	10.21
8.97	9.79
8.59	9.41

Electricien Licence "A-2"

10.12	10.94
-------	-------

Chef-Equipe de Nuit

9.92	10.74
------	-------

Graisseurs
"

1
2

8.91	9.73
8.54	9.36

Magasinier

P-6

8.59	9.41
------	------

DUREE DE LA CONVENTION

Cette convention sera et demeurera en vigueur du 1^{er} janvier 1981 jusqu'au 31 décembre 1983 inclusivement.

L'employeur et le syndicat conviennent de réouvrir cette convention le 1^{er} janvier 1983 afin de négocier à nouveau le salaire et le monétaire seulement selon l'article 21.2.

EN FOI DE QUOI, la Compagnie et l'Union se sont entendues pour que ce contrat soit mis à exécution par leurs représentants dûment autorisés, ce 4^e jour de février 1981.

Pour l'Usine de St-Jean
Cyanamid Canada Inc.

Pour l'Union des Produits
Chimiques et Ouvriers Alliés
Local # 178

AR Robinson

Marie Lapin

Ronald Forges

Marie Tremblay

Emile Gaud

Chad Forges

Rene Bouchard



Ministère du Travail
et de la Main-d'œuvre
Bureau du Commissaire Général du Travail

DÉ-5T
Région 06-02

Dépôt N°: 79 03 157

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6314-07
Date	Signature 79-01-08	Réception 79-01-10	Durée	Du 79-01-01	Au 80-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 250

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Union des produits chimiques et ouvriers alliés, local 178 4920 boul de Maisonneuve, ste 306 Montréal H3Z 1H1	☒ Déposant Cyanamid Canada Inc Att.: M. A.R. Charbonneau 25 rue Mercier, C.P. 430 St-Jean J3B 6B9

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail, à l'excep-
tion des techniciens, contremaîtres, employés aux écri-
tures et de bureau, et des personnes automatiquement ex-
clues par le Code du Travail

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s)
suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes →

Remarques

Déposé sous mémoire d'entente

Pour le commissaire-général du travail

Signature

Date

79-03-28

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

sg

COPIE 4

le 1 février 1977

M- 6314-07
250

01232-8

31 MARS 1979

MEMOIRE D'ENTENTE

CONVENU ENTRE CYANAMID CANADA INC.

USINE DE ST-JEAN, P.Q. ET LE LOCAL 178,

UNION DES PRODUITS CHIMIQUES ET OUVRIERS ALLIES, lo. 178

L'entente suivante a été conclue entre Cyanamid Canada Inc., usine de St-Jean, Québec et le Local 178, Union des Produits Chimiques et Ouvriers Alliés.

Art. 2.3

Les employés exclus de l'unité de négociation selon le paragraphe 2.1 ne pourront remplir les fonctions normalement assignés aux employés de l'unité de négociation sauf dans les cas d'urgence ou concernant la sécurité des employés. Pour fin expérimentales en autant qu'un employé est à côté.

Art. 4.1

Cette section a pour but de définir les heures normales de travail et ne devra pas être considérée ni comme une garantie d'heures de travail quotidienne ou hebdomadaires ni comme un empêchement à céder le travail selon les besoins d'affaires, lesquelles cédulés seront connues des employés à l'avance.

Art. 4.8 d)

Lorsqu'une opération normalement à 3 équipes est réduite à 2 équipes, la cédulé de travail sera au début de la réduction de 4:00 P.M. et 12:00 P.M. et 12:00 P.M. et 8:00 A.M. pour la première semaine - limitée à trois (3) semaines par année pour permettre de faire du travail d'entretien, ensuite la cédulé rotative normale de l'équipe de jour et de l'après midi sera adoptée.

Art. 4.11

Les périodes de repas pour les opérations de trois (3) équipes seront entre:-

JOUR: 8 hres A.M. à 4 hres. P.M. devront débuter à 11 hres A.M. et se terminer à 1 hre. P.M.

SOIR: 4 hres P.M. à 12 hres P.M. débutant à 7 hres et se terminant à 9 hres P.M.

NUIT: 12 hres A.M. à 8 hres A.M. commençant à 3 hres A.M. à 5 hres A.M.

Les remplaçants en seront averti une (1) heure d'avance.

POSTE

79 JAN 10 13 43

BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTREAL

MICROFILME

Art. 4.12

Pour les opérations de trois (3) équipes et celles des traiteurs, la période de repas sera de trente minutes, période considérée comme travaillée et payée par la compagnie.

Dans les cas où l'équipement n'est point arrêté les employés pourront à tour de rôle aller prendre leur repas au cafétéria de l'usine en autant qu'ils s'assurent que l'équipement demeure en opération durant les périodes de repas.

Art. 4.13 b)

Les employés sur trois (3) équipes, les traiteurs et le département des Résines demeureront à leur poste de travail et assumeront leur devoir jusqu'à ce qu'il soient remplacés par les employés de l'équipe suivante. Cette période de prolongement obligatoire sur l'équipe suivante n'excèdera pas une (1) heure, à moins que l'employé veuille prolonger sa durée de travail sur l'équipe suivante ou qu'il soit autorisés par le contremaître à partir.

* Art. 4.15 b)

Ajouter, ou lorsqu'il y a eu perte de temps au cours de la semaine due à une fermeture temporaire de son département.

Art. 4.18 a)

Le temps supplémentaire sera distribué parmi les employés cédulés et qualifiés faisant le même travail selon la cédule hebdomadaire de travail.

Il est convenu que le travail supplémentaire peut être nécessaire et lorsque la Compagnie demandera aux employés de travailler au delà de leurs heures régulières de travail, cette dernière s'attendra à ce qu'ils acceptent à moins qu'ils puissent fournir une excuse pour ne pas accepter. Les heures supplémentaires refusées seront considérées comme travaillées.

Chaque contremaître ou surveillant tiendra un dossier ou fichier du temps supplémentaire exécuté dans son département qui pourra être vérifié par le comité de griefs en tout temps. En cas de litige la vérification de la répartition des heures se fera sur une base des trois (3) derniers mois. Pour la répartition, les périodes de vacances, congé de maladie, permission d'absence, seront exclus.

Les heures de temps supplémentaire payés à un employé parce qu'un autre employé n'a pas averti son contremaître à temps de son incapacité d'entrer à son travail pour une excuse acceptable par la compagnie, seront chargés à l'employé fautif comme des heures travaillées.

Art. 4.20

Un employé qui se rapportera au travail d'après sa cédule normale de travail, sera assuré d'un minimum de quatre heures de travail pour la journée en question.

Art. 4.24 Allocation pour Repas

La façon de payer les allocations pour repas sera comme suit:-

- a) Une allocation de repas de \$4.00 sera remise à chaque employé qui est requis de travailler deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire sans avoir été averti au moins quatre (4) heures avant le commencement de son équipe.
- b) Cette allocation s'appliquera aussi dans le cas où l'employé est demandé de changer sa cédule de travail sans avoir été averti au moins deux (2) heures avant le commencement de la nouvelle cédule de la journée en question.
- c) Faisant suite à 4.24 a) une autre allocation de repas de \$4.00 sera remise à un employé auquel on demande de travailler seize (16) heures consécutives.

* Art. 5.5

Lorsqu'un congé tombe ou est observé au cours d'une période en dedant de 15 jours d'une mise-à-pied, le congé sera payé. Il ne le sera pas après cette période, non plus lorsqu'en permission d'absence. L'allocation d'un congé, tel que défini au paragraphe 5.3 sera payée à un employé qui est en permission d'absence de maladie approuvée et qui ne reçoit pas les Bénéfices d'Accident et de Maladie pour le jour où tombe ou est observé le congé, parce que ce congé tombe ou se trouve à être observé durant la période de 3 jours d'attente de l'employé.

Art. 5.6

Lorsqu'un employé à consenti à travailler au cours d'un congé et ne se rapporte pas au travail, il ne recevra alors aucune compensation à moins que son absence soit excusée par la compagnie.

Art. 6.6

Les vacances peuvent être cédulées à n'importe quel temps au cours de l'année de vacances.

La compagnie déterminera la période précise de vacances de chaque employé laquelle sera affichée dans tous les départements le/ou vers le 15 mai de chaque année.

Elle fera son possible pour choisir une période satisfaisante à l'employé en autant qu'il est remis ses choix de vacances à la date demandée par la compagnie et en autant que cette période demandée n'entravera point les opérations de l'usine. Lorsque des conflits naitront entre employés au sujet de la période de leurs vacances, la préférence sera alors accordée sur la base d'ancienneté d'usine.

Art. 7.2

Un employé "en probation" est un nouvel employé ou un employé ré-engagé après perte d'ancienneté qui sera en probation pour une période de quarante-cinq (45) jours de travail à partir de sa date d'embauche. Au cours de cette période, il ne sera pas considéré comme un employé régulier, et quelles que soient les clauses contenues ailleurs dans ce contrat, un employé en probation peut être mis à pied ou démis de ses fonctions par la Compagnie. Une telle mise-à-pied ou un tel renvoi ne sera pas sujet à la procédure de griefs mais toutefois la Compagnie avisera l'Union par écrit de la raison du renvoi lorsqu'il se produira après le trentième jour de la période de probation.

Art. 8.2 & 8.3

Au cours de n'importe laquelle réduction de personnel ou de mise-à-pied la compagnie gardera les employés qui ont le plus d'ancienneté; exclusion faites des corps de métiers et/ou les licences sont requises.

Lors d'une mise-à-pied dans la production, pour la continuité de l'opération où il n'y a pas de gens qualifiés, l'employé qualifié sera gardé pour remplir la fonction pour une période n'excédant pas 10 jours de travail pour donner la chance d'entraîner un autre employé.

Art. 8.6

Lorsqu'il est nécessaire de fermer un département ou d'arrêter une opération temporairement, un employé permanent engagé dans le département ou sur l'opération en question pourra être obligé de perdre du temps sans paie lorsqu'il n'y a pas d'employé en probation sur les lieux ou durant les périodes d'inventaire ou dans les circonstances sur lesquelles la compagnie ne peut exercer aucun contrôle.

Cette perte de paie ne dépassera pas plus qu'une (1) journée dans une même semaine et non plus que trois (3) jours pour la durée de la convention.

Art. 8.7 a)

Dans le cas où la compagnie juge à propos de réduire le nombre d'employés par une mise-à-pied d'usine, les employés réguliers en seront avertis au moins trois jours à l'avance.

Art. 8.7 b)

Afin d'assurer la liaison et maintenir les communications en tout temps, les membres suivants du Local 178 seront les derniers à être mise-à-pied en autant qu'il existe du travail et que les employés concernés puissent accomplir le travail restant et qu'ils aient, au moins un an de service continu avec la compagnie. Ces membres seront l'Assistant Agent d'Affaire, le Moniteur en Chef.

Art. 9.3 c)

Comme tel.

Cependant dans les métiers où une licence n'est pas requise, la compagnie est disposée à considérer, selon les besoins, celui qui possède des qualifications pour un grade inférieur à la tâche affichée, mais qui a au moins une équivalence E-3 de métier, telque défini dans notre système d'évaluation de tâche.

Art. 9.6

Un employé qui fait application et qui obtient une position vacante affichée ne pourra pas, pour une période de trois mois, faire application pour une autre position vacante affichée, à moins qu'une telle position ne représente une promotion de classification d'emploi pour l'employé en question. Cette période de trois mois peut être annulée ou réduite par consentement mutuel entre les deux parties.

Art. 9.10

L'employé entraîné pour un travail selon la procédure d'affichage sera automatiquement désigné pour le poste vacant dans les cas d'affichage où les seuls candidats n'ont aucune ancienneté, où il y a eu absence de candidats. Ceci sera fait par ordre d'ancienneté parmi ceux qui ont été entraînés.

Un employé qui a suivi un entraînement pour une position ne pourra refuser une assignation à cette position sans avis de deux (2) mois.

Un employé qui occupe un poste permanent et qui par après a été entraîné pour une autre position, ne pourra poser sa candidature pour un autre entraînement pour une période de six (6) mois.

La dernière entraînement annulera automatiquement les droits à la classification de l'entraînement précédente. Ceci cependant n'ira pas en contravention avec l'intention de l'article 8.4 a).

Art. 9.11

La compagnie accepte de payer à tout employé pendant sa période d'entraînement le taux horaire qu'il gagnait au moment de son application pour l'entraînement, où le taux de base de la position vacante s'il est plus élevé.

Art. 10.2 - Stage 2Revue du Grief par le Surintendant ou Gérant du Département

Si la réponse du contremaître n'est pas satisfaisante, le grief pourra être soumis par l'employé, assisté du Moniteur en Chef si l'employé le désire, au Surintendant ou son représentant dans les deux (2) jours de travail qui suivent la réponse du contremaître.

Le grief devra être discuté avec le surintendant ou son représentant avant de procéder au 3^e stage. Ce dernier pourra demander au contremaître concerné d'être présent s'il le désire.

Le surintendant ou son représentant donnera sa réponse écrite aussitôt que possible mais pas plus tard que dans les deux (2) jours de travail suivant la réception du grief écrit.

Art. 10.2Extension des Délais

Si la décision du Gérant de l'usine n'est pas satisfaisante, la Compagnie ou l'Union peuvent, dans les quatorze (14) jours de calendrier qui suivent la réponse du Gérant, référer le problème à l'arbitrage. Le représentant sera choisi et les délibérations seront comme suit:-

a) Choix de l'arbitre

La partie référant le problème à l'arbitrage devra dans son avis à l'autre partie, suggérer son choix d'arbitre(s) et demander à l'autre partie d'en faire autant, dans les dix (10) jours de calendrier après que l'avis aura été mis à la poste.

Chaque partie s'accorde à dire que sur réception d'un tel avis, il s'entendront sur un choix final de l'arbitre si non, une demande sera faite au Ministère du Travail d'en choisir un.

b) Délibération de l'arbitrage

i) L'arbitre n'aura le pouvoir que d'étudier les problèmes relevant de l'interprétation, l'application ou la violation de ce contrat et ne pourra légiférer ou rendre une décision dans aucun autre domaine. Il n'aura pas non plus le droit de modifier, d'amender, d'ignorer, d'ajouter ni d'enlever à n'importe quelles stipulations de ce contrat ni de rendre une décision qui aille à l'encontre des termes de ce contrat.

ii) La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties aussi bien que tout employé concerné.

c) Dépenses de l'arbitrage

i) Chaque partie paiera ses propres dépenses en rapport avec cet arbitrage. Sans pour cela vouloir les limiter, de telles dépenses d'arbitrage comprendront la rémunération et les dépenses, de toutes les personnes apparaissant, au nom de telle partie devant l'arbitre.

ii) La rémunération et les dépenses, de l'arbitre seront partagées également entre les parties.

Par. 10.9

Un employé régulier suspendu ou renvoyé pour cause devra parler à un membre du comité de griefs à un endroit choisi par la compagnie avant de quitter les lieux. A défaut d'un membre présent sur les lieux, il quittera les lieux et il sera payé pour le temps perdu sur l'équipe en question. Il pourra, cependant rencontrer un de ces membres au début de l'équipe de jour suivante en se présentant au bureau du Personnel.

Art. 10.12 Absences pour Raisons Médicales

- a) Un grief naissant à la suite d'une divergence d'opinion entre le médecin de l'employé et celui désigné par la compagnie d'assurance pour examiner les cas d'absences pour raisons médicales concernant le droit aux prestations d'indemnité hebdomadaires sera référé directement au Stage 3 de la Procédure de Grieffs, tel que stipulé à l'article 10.
- b) Si le grief n'est pas réglé à ce stade, le grief sera alors rapporté, dans les quatorze jours de calendrier suivants à un médecin sur lequel choix les deux (2) parties ce sont entendus selon la procédure stipulé à l'article 10 a) lequel sera requis d'agir comme arbitre unique.
- c) La partie demandant l'arbitrage doit présenter par écrit dans les limites de temps spécifiées à l'article 10 à l'autre partie, un avis de son intention de se rendre à l'arbitrage spécifiant le ou les points à être entendu par l'arbitre désigné. L'arbitrage sera tenu avec auditions de témoins et l'arbitre pourra examiner ou consulter l'employé impliqué dans le cas.
- d) L'arbitre devra, dans les quinze (15) jours qui suivent sa nomination, étudier et considérer le cas qui lui est présenté et rendra sa décision dans les quinze (15) jours qui suivent.

Art. 11.4 (Ref. 19.3)

Si un grief naissant entre les parties à la suite d'une nouvelle position ou d'une position changée ou d'un standard de travail, se rendait à l'arbitrage, il sera soumis à une firme reconnue d'aviseurs en problèmes d'administration qui seront requis de nommer un ingénieur industriel pour agir comme arbitre unique selon la procédure stipulée à l'article 10.2 a).

Une fois choisi, l'arbitre devra, en déterminant l'exacte classification de la position en question, considérer les principes et méthodes selon lesquels les cédules "B" et "C" des classifications et taux de salaire furent établis. La même procédure s'applique dans les cas de différents de standard de travail.

Art. 11.5

Si à la suite d'une telle procédure, il y a ajustement d'une classification de travail, la Cédule "B" ou "C", selon le cas, sera alors révisée. Si l'ajustement entraîne un taux plus élevé, celui-ci sera rétroactif à la date où l'union fut averti que la revision de la classification avait été complétée mais pas plus tard que la trentième journée suivant la demande si les résultats sont produits après.

Art. 13.4 a)

Un employé régulier qui est élu ou nommé à des fonctions syndicales, ou qui est délégué pour remplir un travail syndical nécessitant une permission d'absence prolongée recevra, sur demande écrite du Président du Local, une permission d'absence ne devant pas excéder la durée du mandat des officiers d'une Union Locale ou des agents d'affaires élus et ne sera pas plus longue que celle des officiers de l'internationale ou que celle prévue par la constitution. Il n'y aura qu'une seule permission d'absence de ce genre en vigueur à n'importe quel moment.

* Art. 13.4 c)

La compagnie accepte de payer le Président du Local un nombre raisonnable d'heures pour défrayer les heures de travail perdues dans une journée pour assister aux funérailles d'un employé membre.

Art. 16.2

A être éliminée.

Art. 17.1 Maintien d'Affiliation

La compagnie et l'union reconnaissent que chaque employé a le droit de décider si oui ou non il désire devenir membre de l'union.

Cependant tous les employés qui sont membres en règle de l'Union d'après sa constitution et ses règlements et tous les employés qui en deviennent membres devront comme condition d'emploi demeurer membres en règle en ce qui concerne le paiement des retenues syndicales pour la durée de la convention.

Art. 17.2

Abolir.

Art. 17.3 Retenues Syndicales

La compagnie dès la première journée de travail d'un nouvel employé ou celui de fins de semaines déduira sa cotisation hebdomadaire déterminé par l'Union pour sa semaine de travail quelle soit une semaine complète ou non.

Chaque déduction sera pour la semaine courante et sera un montant établi par la constitution et les règlements de l'Union et certifié à la compagnie par le secrétaire du local de l'Union.

Sur autorisation de l'employé la compagnie déduira les droits d'initiation de la paie d'un nouvel employé excepté celui de fins de semaines, après que tel employé aura complété 45 jours de calendrier suivant son premier jour d'emploi avec la compagnie, un montant établi par le Comité Exécutif de l'Union et en accord avec les règlements de l'Union.

Ce taux d'initiation sera spécifié sur sa formule d'autorisation de retenues syndicales.

Art. 17.4

La compagnie remettra par courrier postal au bureau de l'Union, avant le 15^e jour du mois le total de toutes ces déductions hebdomadaires faites pour le mois précédant, accompagnées d'une liste de tous les employés pour laquelle les déductions ont été fait ainsi de la raison du défaut de déduction, référence Art. 17.6.

Art. 17.5

Chaque demande et autorisation de déduire les retenues syndicales et les taux d'initiation devra être faite sur une formule standard, fournie par l'Union et qui devra être signée par l'employé en question et un témoin.

Art. 17.6

La compagnie ne déduira pas de retenues syndicales d'un employé qui n'a pas gagné de salaire dans une semaine quelconque alors qu'il est absent dû à une maladie ou une mise-à-pied et la seule obligation de la compagnie sera de recommencer les déductions dès la première journée de salaires suivant le retour de l'employé au travail.

Art. 19.1

Les standards de travail appropriées seront établis pour les occupations, lorsque jugés nécessaires par la compagnie et on les fera connaître à chaque employé, pour son occupation.

Art. 19.2

Comme condition d'emploi continu tous les employés devront rencontrer les exigences des standards de travail.

Art. 19.3 N O U V E A U

Si des conflits naissent concernant les standards de travail ils pourront être soumis directement au 3^e stage et seront sujets à la procédure de griefs tel que défini à l'article 10.2 a) et 11.4 de la convention.

Eliminer présent Art. 19.3, 19.4, 19.5, 19.6, 19.7, 19.8 et 19.9.

* Art. 21.2

Ajouter "Le Salaire des Négociateurs sera défrayé par la Compagnie excepté pour le temps passé en conciliation.

Demande #61

Puisque la fonction de magasinier se rapporte à la direction de l'entretien, cette fonction apparaîtra à la fin de la Cédule "C", et ne sera pas considéré comme métier pour fin d'augmentation de salaire.

Cédule "B" & Cédule "C"

Voir ci-joint.

* Cédule "D" (déjà agréé le 8 mars 1978)

3. Soins Hospitaliers

- c) La Croix Bleue du Québec - Médical majeur
(Deductible = \$10. Célibataire; \$20. Famille)

4. Soins Médicaux et Chirurgicaux

- b) La Croix Bleue du Québec - médical majeur
(Deductible = \$10. Célibataire; \$20. Famille)

Divers

La compagnie accorde pour une période d'essai un endroit désigné dans l'usine où les employés pourront soumettre et discuter leurs griefs privément. Cet endroit sera utilisé le mardi et le jeudi entre 3:00 P.M. et 4:00 P.M.

Si ce privilège est abusé il sera retiré. Un avis sera affiché dans l'usine à cet effet.

Le 3 janvier, 1979

CEDULE "B"

PROPOSITION DE LA COMPAGNIE POUR UNE CONVENTION DE DEUX (2) ANS

1.	<u>Personnel Masculin:</u>	<u>1 janvier 1979</u>	<u>1 janvier 1980</u>
		* 10.0%	8.5%
	P-1	6.31	6.85
	P-2	6.39	6.93
	P-3	6.52	7.07
	P-4	6.69	7.26
	P-5	6.89	7.48
	P-6	7.10	7.70
	P-7	7.28	7.90
2.	<u>Personnel Féminin:</u>		
	P-2	6.15	6.67
	P-3	6.28	6.81

* .54% pour autres demandes monétaires.

* 1) Prime d'équipes	4:00 @ 12:00	-	.20¢ @ .25¢
	12:00 @ 8:00	-	.27¢ @ .35¢

2) Une journée payé à la naissance d'un enfant et à la sortie de l'épouse de l'hôpital.

3) Plan de Croix Bleue - Lunettes de Prescriptions de \$40.00 @ \$80.00 maximum.

CEDHIE (C)TAUX HORAIRES POUR LES EMPLOYES DE L'ENTRETIEN

	1 janvier, 1979 10.0%	1 janvier 1980 8.5%
<u>SALLE DES CHAUDIERES</u>		
Mécanicien des Machines Fixes		
- 1ère Classe	8.48	9.20
- 2ème Classe	8.31	9.02
- 3ème Classe	7.76	8.42
Aide à la Salle des Chaudières.....1	6.63	7.19
2	6.56	7.12
<u>SERVICE D'ENTRETIEN</u>		
<u>Groupe "A"</u>		
Préposé, Entretien Général.....A-1	6.63	7.19
A-2	6.56	7.12
<u>Groupe "B"</u>		
Préposé, Entretien des Batteries.....B-1	6.85	7.43
Aide, Homme de Métiers.....B-1	6.85	7.43
B-2	6.69	7.26
<u>Groupe "C"</u>		
Menuisier, Charpentier.....C-1	7.83	8.50
C-2	7.45	8.08
Graisser.....1	7.39	8.02
2	7.05	7.65
<u>Groupe "D"</u>		
Tuyauteur.....D-1	8.24	8.94
D-2	7.83	8.50
D-3	7.45	8.08
<u>Groupe "E"</u>		
Mécanicien-Monteur, Machiniste		
Electricien, Mécanicien d'Instrument...E-1	8.24	8.94
E-2	7.83	8.50
E-3	7.45	8.08
E-4	7.10	7.70
Electricien Licence A-2	8.51	9.23
*Chef - Equipe de Nuit	8.32	9.03

DUREE DE LA CONVENTION:

Cette convention sera et demeurera en vigueur du 1^{er} janvier 1979 jusqu'au 31 décembre 1980 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, la Compagnie et l'Union se sont entendues pour que ce contrat soit mis à exécution par leurs représentants dûment autorisés, ce 8^e jour de janvier 1979.

Pour l'Usine de St-Jean
Cyanamid Canada Inc.

St-Hatchinson
HR Mon Gouin

Pour l'Union des Produits
Chimiques et Ouvriers Alliés
Local #178

Maurice Papineau
René Bouchard
Gilles Desrosiers
Ernest Giguère
Julie Desrochers
René Allain
Roger Gauthier

le 1 février 1977

M- 6314-01

01 232-8

226891.

28 FEB 1977

MEMOIRE D'ENTENTE

CONVENU ENTRE CYANAMID DU CANADA LIMITEE
USINE DE ST-JEAN, P.Q. ET LE LOCAL 449, UNION
INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES CHIMIQUES

L'entente suivante a été conclue entre Cyanamid du Canada Limitée, usine de St-Jean et le Local 449, Union Internationale des Travailleurs des Industries Chimiques.

Article I

1.1 - Le mot "bons" dans la dernière phrase sera retranché.

Article IV

4.18 a - Ajouter "cédulés et" avant qualifié dans le premier paragraphe.

- Ajouter après le mot accepter "les heures de temps supplémentaire refusées seront considérées comme travaillées".

- Ajouter "en aucun temps" à la fin du troisième paragraphe.

4.18 b - Paragraphe I - Ajouter "devra être affiché obligatoirement."

4.24 - Allocation pour les repas sera de \$4.00 au lieu de \$3.00.

- Distribution du Temps Supplémentaire - L'affichage de la liste du temps supplémentaire sera une liste de dépannage.

Article VII

7.1 - Ajouter "Dès que l'employé aura complété ses 45 jours de travail l'Union en sera averti immédiatement par écrit."

Article VIII

8.4 - L'employé avec l'ancienneté déplacera un employé ayant moins d'ancienneté d'usine dans la même classification pourvu qu'il ait accompli les fonctions d'une telle tâche dans les dix-huit (18) mois précédents pour laquelle il a postulé pour un poste vacant par notre procédure de postulation, incluant poste d'entraînement et assignation à une vacance, ou s'il a accompli plus d'une tâche dans la même classification dans les dix-huit (18) mois précédents, il déplacera dans la tâche détenue par l'employé ayant le moins d'ancienneté.

REÇU

RECEVU DU COMMISSAIRE
ENQUETEUR EN CHEF
13 15 77

Microfilmé

MICROFILME

8.7 a - Changer le présent 8.7 pour 8.7 a

8.7 b - Nouvel article comme suit:

Afin d'assurer la liaison et maintenir les communications en tout temps, les membres suivants du Local 449 seront les derniers à être mis à pied en autant qu'il existe du travail et que les employés concernés puissent accomplir le travail restant et qu'ils aient au moins un an de service continu avec la compagnie. Ces membres seront le Président, le Vice-Président, le Secrétaire Trésorier, le Secrétaire Correspondant, le Moniteur en Chef des hommes et la Monitrice en chef des femmes.

Article IX

9.5 - Après le mot "choisi" dans la deuxième phrase, ajouter:

"Dans de tels cas, la raison pour laquelle le candidat a été choisi sera donné à l'Union avant de réafficher les résultats de l'affichage."

Article X

10.2 - Dans la première partie, changer 10 jours pour 5 jours dans les deux cas.

Article XII

12.1 - Dans la dernière phrase retrancher le mot "normalement"

Article XIII

13.3 - Ajouter les mots "Si refusée, peut être discutée, s'il y a lieu, avec le comité de grief et l'employé."

13.4 b - Ajouter que: "Ces 5 jours pourront être cumulatifs pour une période ne dépassant pas deux (2) ans." APRES LE MOT Gouvernement ajouter "par le syndicat".

13.8 c - (Nouvel article)

En cas de décès, telque défini dans 13.8 a et 13.8 b, une journée additionnelle sera accordée sans paie, à l'employé qui en fera la demande.

BUREAU DU COMMISSAIRE
EN QUETEUR EN CHEF
FEB 7 13 15 '77
REÇU

Article XVII

17.2 - Changer le "12 août et le 15 août" pour le "15 août 1978 et le 18 août 1978.

RECLASSIFICATION

La Compagnie accepte d'avoir deux (2) représentants du Local 449 sur le Comité de Classification des Tâches.

RETROACTIVITE

L'augmentation de salaire horaire sera payée pour toutes les heures travaillées depuis le 1^{er} Janvier 1977 jusqu'à la signature du présent mémoire.

REEXAMEN DES CLAUSES MONETAIRES

Si l'une ou l'autre des parties désirait apporter des changements à cette présente convention en ce qui concerne les clauses monétaires, lesquels changements, s'il y a lieu, seraient en vigueur le 1^{er} Jan. 1978, la partie désirant ces changements, en donnera avis écrit, par lettre recommandée, preuve d'enregistrement requise à l'autre partie, durant la période allant du 1^{er} novembre 1977 au 1^{er} décembre 1977.

TAUX HORAIRES POUR CEDULE "B" ET CEDULE "C"

Voir Annexe "A" ci jointe.

REÇU

FEB 7 13 16 '77

BUREAU DU COMMISSAIRE
EN QUETEUR EN CHEF

...

Microfilmé

le 1 février 1977

- 4 -

DUREE DE LA CONVENTION

Cette convention sera et demeurera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 1977 jusqu'au 31 décembre 1978 inclusivement.

REÇU

FEB 7 13 16 '77

BUREAU DU COMMISSAIRE
EN QUETEUR EN CHEF

EN FOI DE QUOI, la Compagnie et l'Union se sont entendues pour que ce contrat soit mis à exécution par leurs représentants dûment autorisés, ce 3^e jour de février 1977.

Pour: L'Usine de St-Jean
Cyanamid du Canada Limitée

Pour: L'Union Internationale des
Travailleurs des Industries
Chimiques (Local 449)

HR Martin
Antkiewicz

Gilles Desnoyers
Jube Desrochers
J. Tremblay
Ronald Sauthier
Yves Suprenant
René Denis Bouché

Microfilmé

1e 1 février 1977

ANNEXE "A"

TAUX HORAIRES APPLICABLES
A LA CEDULE "B"

<u>Hommes</u>	<u>CLASSES</u>	<u>TAUX</u>
	P-1	5.42
	P-2	5.49
	P-3	5.60
	P-4	5.74
	P-5	5.91
	P-6	6.09
	P-7	6.25
<u>Femmes</u>	P-2	5.28
	P-3	5.39

REÇU

FEB 7 13 10 77

BUREAU DU COMMISSAIRE
EN CHEF

TAUX HORAIRES APPLICABLES
A LA CEDULE "C"

Boiler Room:	Stationary Engineman	<u>TAUX</u>
	1st Class	7.28
	2nd Class	7.13
	3rd Class	6.66
Maintenance:	<u>Groupe A</u>	
	General Mtce Labor I	5.69
	General Mtce Labor II	5.63
Maintenance:	<u>Groupe B</u>	
	Battery Service Man I	5.88
	Craft Helper I	5.88
	Craft Helper II	5.74
Maintenance:	<u>Groupe C</u>	
	Carpenter -	
	Lubrication Mechanic I	6.35
	Lubrication Mechanic II	6.05
Maintenance:	<u>Groupe D</u>	
	Steamfitter 1	6.86
	Steamfitter 2	6.65
	Steamfitter 3	6.38
Maintenance:	<u>Groupe E</u>	
	Millwright-Machinist	
	Electrician-Instrument Mechanic	
	1	7.07
	2	6.72
	3	6.39
	4	6.09
	Night Crew Leader	7.14
<u>Plant Services</u>		
	Utility - Boiler Room Helper I	5.69
	Utility - Boiler Room Helper II	5.63

Microfilmé