No. 6314-05 | NOM Cyanamid Canada Inc

B: 12-002

6314-05

'82 AOU 11 15 51

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 0 9 21
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

ENTRE

CYANAMID CANADA INC.
19,400 ROUTE TRANSCANADIENNE
BAIE D'URFE, QUEBEC
H9X 3N7

Ci-après appelée la "Compagnie"

ET

SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS
DE MARINE MARCHANDE
9670 EST, RUE NOTRE-DAME
MONTREAL, QUEBEC
H1L 3P8
Ci-après appelé le "Syndicat"

ARTICLE I

BUT DE LA CONVENTION

1.01 L'intention et le but des parties à la présente convention sont que celle-ci

a) Protège et continue d'améliorer les intérêts des employés et de la compagnie;

b) Permette de régler rapidement et équitablement les différends qui pourraient surgir entre les employés, le Syndicat et la Compagnie;

c) Assure la marche sûre, harmonieuse et efficace de l'usine;

d) Stipule le barème des salaires, les heures de travail et autres conditions d'emploi devant être observés par les deux parties.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur au nom et pour tous les mécaniciens de machines fixes employés par Cyanamid du Canada Inc, visés par le certificat d'accréditation émis le 27 septembre 1978 par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail de la Province de Québec aux fins de conclure et de surveiller l'application d'une Convention collective de travail.

2.02 Le Syndicat convient qu'à aucun moment, il n'y aura d'activité syndicale sur la propriété de la Compagnie, à moins que telle activité ne soit explicitement permise ailleurs dans la présente Convention ou à moins d'autorisation préalablement accordée par le Directeur de l'usine ou par son représentant dûment désigné.

ARTICLE III

COMITE D'UNION

3.01 La Compagnie sera avisée par écrit dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective de quel employé régulier agira comme délégué d'atelier et des noms des représentants accrédités du Syndicat ainsi que de tout changement subséquent.

3.02 Sera présent à l'occasion de la négociation de la Convention collective avec les autorités de la Compagnie ou ses représentants un (1) membre de l'unité de négociation accompagné de représentants accrédités du Syndicat.

3.03 Lors des absences aux fins prévues au paragraphe 3.02, la Compagnie paiera au membre de l'unité de négociation participant aux négociations

un montant ne dépassant pas au total l'équivalent de quarante (40) heures de salaire alors qu'il négocie avec la Compagnie. Ces paiements seront calculés sur la base de son taux de base régulier pour la période passée aux assemblées de négociation. Dans l'éventualité où l'une des deux parties demandait les services d'un conciliateur et que ces services étaient accordés, le paiement effectué pourra cesser sur-le-champ.

ARTICLE IV

SECURITE SYNDICALE

4.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent à chaque employé le droit de décider s'il désire ou non devenir membre du Syndicat. Tous les employés qui, au moment de la signature de la présente convention collective, étaient membres en règle du Syndicat conformément à sa constitution et à ses règlements et tous les employés qui en deviendront membres après cette date devront, comme condition d'emploi, demeurer membres en règle pendant la durée de la présente convention, sujet aux dispositions des paragraphes qui suivent.

4.02 Tout employé peut se retirer du Syndicat en soumettant sa démission par écrit et en l'envoyant par courrier recommandé au secrétaire du Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande, à 9670 est, rue Notre-Dame, Montréal, entre les 90ème et 60ème jours précédant immédiatement l'expiration de la présente convention.

4.03 La Compagnie consent à retenir mensuellement le salaire de tous les employés régis par la présente convention, la cotisation syndicale équivalant à deux (2) heures de travail à leur taux de salaire horaire régulier respectifs pour le mois durant lequel la cotisation est payable et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des salariés pour lesquels la cotisation a été déduite, sera remise au Syndicat au siège social, au bureau de Montréal, Québec, avant le quinzième (15ème) jour du mois suivant.

4.04 La Compagnie ne sera pas tenue, en vertu du présent article, de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres.

4.05 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie et de la mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait être faite contre elle par suite de l'exécution des dispositions de cet article.

4.06 La Compagnie consent à ce que le Syndicat affiche des avis sur le tableau fourni par la Compagnie concernant les élections, assemblées, et autres activités syndicales; cependant, ces avis devront être soumis au supérieur immédiat ou à son remplaçant avant l'affichage pour approbation.

4.07 Sur préavis raisonnable et après avoir reçu la permission d'un représentant de la Compagnie, le représentant du Syndicat aura accès aux locaux de la Compagnie.

.../3

ARTICLE V

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

5.01 La procédure de règlement des griefs a pour but de permettre à un salarié ou un groupe de salariés selon le cas, de présenter un grief à la Compagnie avec l'intention de le régler avant de recourir à l'arbitrage, et ce selon les modalités qui suivent.

5.02 Tout employé assujetti à la présente convention qui désire formuler un grief au sens du Code du Travail de la province de Québec doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite:

Première étape:

Un salarié soumet son grief par écrit et signé par lui-même à son supérieur immédiat ou, en l'absence de ce dernier, à son remplaçant dans les cinq (5) jours du fait y donnant lieu. Le salarié peut se faire accompagner de son délégué d'atelier. Le supérieur concerné donnera sa réponse écrite au grief au salarié concerné dans les cinq (5) jours suivant sa réception.

Deuxième étape:

A défaut de règlement, le salarié, seul ou accompagné de son délégué d'atelier, peut soumettre son grief au gérant de l'usine ou, en l'absence de ce dernier, à son remplaçant dans les cinq (5) jours suivant la réponse écrite à la 1ère étape. Le gérant de l'usine ou, en l'absence de ce dernier, son remplaçant donnera sa réponse écrite au salarié concerné dans les cinq (5) jours suivants.

5.03 A défaut de règlement, le Syndicat au nom du salarié, peut porter le grief à l'arbitrage selon les dispositions qui suivent, en donnant un avis écrit à la Compagnie dans un délai de quinze (15) jours suivant la réponse du gérant de la Compagnie à la deuxième étape:

a) Un tribunal d'arbitrage sera formé d'un arbitre choisi conjointement par le Syndicat et la Compagnie. Ce choix sera fait dans les quinze (15) jours qui suivent la demande d'arbitrage qui aura été faite par l'une ou l'autre des parties à cette convention. Si les parties ne peuvent s'entendre dans cette période de quinze (15) jours sur le choix d'un arbitre, la question pourra être soumise par l'une ou l'autre des parties au Ministre du Travail de la province de Québec qui choisira et désignera l'arbitre.

Les parties peuvent s'entendre de soumettre le cas à un tribunal d'arbitrage composé d'un arbitre nommé par la Compagnie, d'un arbitre nommé par le Syndicat et un président choisi conjointement par ces deux arbitres.

A défaut d'entente entre les arbitres de la Compagnie et du Syndicat sur le choix d'un président, l'une ou l'autre partie demandera au Ministre du Travail de nommer le président en vertu du Code du Travail du Québec.

.../4

b) Advenant le cas où le Tribunal d'arbitrage deviendrait vacant en raison de décès, d'incapacité ou de démission, ou pour toute autre raison, telle vacance sera comblée en la manière prévue aux présentes pour la formation du tribunal en première instance.

c) Le tribunal d'arbitrage n'aura le pouvoir que d'étudier les problèmes relevant de l'interprétation, l'application ou la violation de cette convention 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 retrancher aucune stipulation de cette convention, ni de prendre une décision allant à l'encontre des termes de cette convention.

La décision du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les deux parties ainsi que tout employé concerné. Dans le cas d'un tribunal de trois (3) arbitres, la décision de la majorité constituera la décision du tribunal; s'il n'y a pas de majorité, la décision du Président du tribunal fera loi.

d) Chaque partie défraiera ses propres dépenses encourues pour un tel arbitrage. Les frais comprendront, sans y être limités, les honoraires et dépenses, s'il y a lieu, de toute personne appelée par chaque partie à témoigner devant le tribunal d'arbitrage. Les honoraires et dépenses, s'il y en a, du président du tribunal d'arbitrage seront à la charge des deux parties à parts égales.

5.04 La nature du grief ainsi que les articles de la convention qui sont censés avoir été violés doivent être précisés dans l'exposé écrit du grief. Une erreur cléricale dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.

5.05 Si la Compagnie, par ses représentants, néglige de procéder dans les délais énumérés au présent article, le Syndicat peut procéder à la prochaine étape ou à l'arbitrage, selon le cas.

5.06 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties, la Compagnie et le Syndicat.

5.07 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.

ARTICLE VI

GREVES ET LOCKOUTS

6.01 En raison des méthodes prévues par la présente Convention collective pour le règlement des griefs, il est entendu que pendant la durée de la présente Convention collective:

.../5

a) Il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail, grève sur le tas, journée d'étude, arrêt ou suspension de travail, en tout ou en partie pour quelque raison que ce soit par les salariés et le Syndicat convient qu'il n'autorisera, n'encouragera ou ne suscitera pas l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'il prendra tous les moyens raisonnables pour les empêcher et/ou les arrêter. Toute violation de la présente clause permettra à la Compagnie, entre autre, de réclamer des dommages-intérêts du Syndicat.

b) La Compagnie ne déclarera pas et ne provoquera pas de lockout des employés couverts par la présente convention.

ARTICLE VII

DROITS DE LA DIRECTION

7.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'engager, mettre à pied, promouvoir et réduire en grade, transférer, suspendre ou soumettre à d'autres sanctions, et de congédier tout employé pour raison valable, sujet au droit de l'employé en cause de soumettre son grief de la manière et dans la mesure prévue dans les présentes.

Le Syndicat reconnaît en outre le droit à la Compagnie d'exploiter et d'administrer son entreprise sous tous rapports selon ses engagements et ses responsabilités. De plus, l'emplacement des usines et entrepôts, les produits à fabriquer, les régimes de production, les méthodes, procédés et moyens employés dans la fabrication et l'exploitation sont du ressort exclusif de la Compagnie. La Compagnie a également le droit de faire ou de modifier de temps en temps les règles et règlements que devront observer les employés, lesquels règlements et règles ne devront toutefois pas entrer en contradiction avec les dispositions de la présente convention. Avant de modifier les règles et règlements en vigueur la Compagnie devra rencontrer le Comité Syndical et l'informer des modifications proposées et des raisons qui les ont motivées.

ARTICLE VIII

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

8.01 Le présent article a pour but de définir les heures normales de travail et ne devra pas être interprété comme garantissant un certain nombre d'heures de travail par jour ou par semaine ni les heures du commencement et de la fin ni comme empêchant la Compagnie de réduire ou d'augmenter le nombre d'heures de travail par jour ou par semaine lorsque la Compagnie le juge nécessaire dans l'intérêt de ses obligations professionnelles. La Compagnie convient, toutefois, avant d'effectuer des changements dans les heures de travail, de consulter le Syndicat pour s'efforcer de fixer des heures de travail mutuellement satisfaisantes.

.../6

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

Aux fins de calcul de la paie en vertu des dispositions de la présente convention:

a) La journée régulière de travail courra de minuit à minuit le jour suivant.

b) La semaine régulière de travail sera de sept (7) jours réguliers de travail à partir de minuit le dimanche soir jusqu'à minuit le dimanche soir suivant.

8.03 Un mécanicien de machine fixe est un employé assigné à une tâche organisée en travail d'équipes rotatives régulières (jour et nuit).

Les équipes régulières sont les suivantes:

Equipe 1 - Equipe de nuit -19:00hres à 07:00 hres
Equipe 2 - Equipe de jour -07:00hres à 19:00 hres

8.04 a) Pour les employés travaillant en équipe, un jour normal de travail sera de douze(12) heures incluant une période de repas, qui sera considérée comme temps travaillé et payé par la Compagnie.

b) Pour les employés qui travaillent selon un horaire de rotation et en guise de précaution à cet égard, il y aura toujours un employé en disponibilité pour remplacer un employé qui ne pourrait se présenter au travail. Selon la pratique établie, l'employé finissant son quart de jour sera obligatoirement en disponibilité, ou responsable de trouver un remplaçant, si nécessaire, conformément à l'annexe "A".

8.05 La semaine normale de travail pour les opérateurs de quart est en moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine, dont deux (2) heures sont payées à temps et demi (1 ½). La cédule de travail jointe aux présentes comme Annexe "A", est celle qui régira les quarts des employés.

8.06 Paie pour surtemps

a) Le surtemps sera payé au taux d'une fois et demie le taux horaire de base de l'employé.

b) Le surtemps sera payé pour tout temps travaillé par un employé en plus de l'horaire régulier journalier ou hebdomadaire ou pendant son jour de congé prévu, sauf si ce travail est effectué parce que l'employé échange, avec le consentement de son surveillant, son équipe avec un autre employé et ce pour raison de commodité personnelle.

c) Le surtemps sera payé pour toutes les heures travaillées en plus des quarante (40) heures prévues dans n'importe quelle semaine de travail.

d) Nonobstant les dispositions du paragraphe a) ci-dessus, un employé qui devra travailler lors de son deuxième jour de congé prévu, et ce pour n'importe quelle semaine de travail donnée, sera payé pour le temps ainsi travaillé au taux double de son horaire de base même s'il n'a pas travaillé lors de son premier jour de congé prévu.

.../7

e) Nonobstant les dispositions du paragraphe a) ci-dessus, le surtemps sera payé au taux double de son taux horaire de base pour tout travail accompli le septième jour de travail consécutif et ce dans n'importe quelle semaine de travail telle que définie au paragraphe 8.02 b).

8.07 Paie pour rappel au travail

Un employé rappelé au travail après ses heures régulières de travail ou qui est requis de travailler pendant ses jours de congé recevra un minimum de quatre (4) heures de paie au taux de surtemps approprié tel que déterminé à l'article 8.06 et ceci qu'il ait ou non travaillé quatre (4) heures. Le temps pour lequel il sera payé commencera à partir du moment où il se présentera à l'usine.

8.08 Le surtemps sera distribué aussi équitablement que les circonstances le permettront parmi les employés. Il est convenu que le travail en heures supplémentaires peut être nécessaire et que la Compagnie est en droit de s'attendre que les employés fassent du surtemps à moins de raison valable pour ne pas le faire.

8.09 La Compagnie fournira un repas n'excédant pas une valeur de quatre dollars et soixante-quinze cents (4.75$) à un employé qui devra travailler deux(2) heures ou plus en temps supplémentaire après sa journée régulière et un autre repas chaque quatre (4) heures suivantes s'il continue le travail supplémentaire de façon consécutive. La Compagnie s'arrangera pour que de tels repas soient apportés à l'usine, si nécessaire, sauf si la cafeteria est ouverte auquel cas l'employé devra choisir son repas à même le menu régulier de la caféteria.

8.10 Echanges d'équipes

Les employés désirant échanger leur équipe avec d'autres employés devront obtenir l'approbation de leur supérieur immédiat aussi longtemps d'avance que possible. Ladite approbation ne devra pas être refusée indûment. La Compagnie ne sera tenue à aucun paiement de surtemps ou autres désavantages par suite de tels échanges d'équipes entre employés.

ARTICLE IX

SALAIRES ET PRIMES

9.01 Les taux de salaire en vigueur pendant la durée de la présente convention seront les suivants:

	1er juin 1982	1er juin 1983	1er décembre 1983
Opérateur de machine fixe (3c)	11,60	12,73	12,85
Chef de groupe	12,32	13,52	13,65

9.02 Les employés recevront une prime de trente-huit cents (0,38$) en compensation de leur rotation pour chacune des heures travaillées dans leur horaire cédulé. Cette prime ne sera pas payée pour les heures de travail donnant droit à d'autres primes que celle de l'équipe.

A compter du 1er juin 1983, cette prime passera à quarante cents (0,40$)

9.03 Lorsque le chef de groupe est absent pour cause de vacances ou de maladie, celui qui a le plus d'ancienneté parmi les employés cédulés pour travailler sera payé au taux de salaire de chef de groupe.

9.04 Il n'y aura aucune accumulation pyramidale de primes de quelque sorte que ce soit.

ARTICLE X

FETES STATUTAIRES

10.01 Les jours suivants constituent les jours de fêtes payés:

Le jour de l'an
Le lendemain du jour de l'An
Le Vendredi Saint
La fête de la Reine
La St-Jean-Baptiste
La Confédération
La fête du Travail
Le jour de l'Action de Grâces
Le jour de Noel
La journée ouvrable précédant immédiatement Noel
Le lendemain de Noel
La journée ouvrable précédant immédiatement le jour de l'An

10.02 Définition de la période de congé

Aux fins de calcul de la paie, un jour de congé sera considéré comme étant la période de 24 heures le jour de calendrier où tombe le congé.

10.03 Paie pour les fêtes statutaires

Une allocation de congé de huit (8) heures au taux simple (ou une allocation de congé de quatre (4) heures au taux simple dans le cas des congés d'un demi-jour) sera accordée à tout employé qui aura travaillé les quarts du régime normal précédant et suivant immédiatement le jour ou le demi-jour où le congé est observé, sauf les exceptions prévues aux paragraphes 10.05 et 10.06 ci-dessous, ou à moins qu'il n'ait été dispensé de travailler par la Compagnie.

.../9

10.04 Tout employé ayant travaillé l'un des jours de congé précités recevra l'allocation de congé stipulée à l'article 10.03 et en plus une fois et demi son taux horaire de base pour les heures qu'il aura travaillées ledit jour de congé.

10.05 Lorsqu'un congé tombe ou est observé alors qu'un employé est en mise à pied, ou en congé de maladie, ou en congé autorisé aucun paiement ne sera fait audit employé, sauf qu'une allocation de congé lui sera payée s'il est en congé de maladie et ne reçoit pas d'indemnité Accident ou Maladie pour cette journée parce qu'elle tombe ou est observée durant la période d'attente dudit employé.

10.06 S'il a été prévu qu'un employé travaillera, ou s'il a accepté de travailler un jour de congé et qu'il ne se présente pas au travail comme prévu, il ne recevra aucune prestation pour ce congé, à moins que l'employé ne remplisse les deux conditions suivantes:

a) Avise la Compagnie au moins 24 heures avant le congé pour lequel il ne pourra se présenter. Si un accident ou une maladie imprévu empêche l'employé de téléphoner dans la période de 24 heures précédant l'heure à laquelle il doit commencer, la Compagnie doit être avisée aussitôt que possible.

b) Donne une excuse considérée raisonnable par la Compagnie.

ARTICLE XI

VACANCES PAYEES

11.01 La durée des vacances sera établie comme suit:

a) Moins d'un (1) an de service - un jour par mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours.

b) Après un (1) an de service - deux (2) semaines

c) Après cinq (5) ans de service - trois (3) semaines

d) Après dix (10) ans de service - quatre (4) semaines

e) Après vingt (20) ans de service - cinq (5) semaines

A compter du 1er juin 1983:

f) après trente(30) ans de service - six(6) semaines

Il sera permis à un employé qui a complété vingt-cinq(25) ans de service de reporter, au cours de chaque année de calendrier, une (1) ou deux (2) semaines de vacances à l'année de calendrier suivant.

11.02 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 cinq, dix ou vingt années de service auront droit aux vacances stipulées à l'article 11.05 pendant l'année commençant le 1er janvier et dans laquelle le temps de service est complété.

/10

11.03 Les vacances peuvent être prises en tout temps au cours de l'année des vacances sujet à l'article 11.06. Les employés communiqueront leur choix de vacances avant le 31 mai. La Compagnie fixera la période précise des vacances de chaque employé mais s'efforcera de choisir une période satisfaisante à l'employé pourvu que cela ne nuise pas à la bonne marche des opérations. En cas de conflit entre employés au sujet du choix de leurs périodes de vacances la préférence sera accordée sur la base de l'ancienneté.

11.04 Le montant de la paie de vacances d'un employé sera basé sur les heures régulières de travail par semaine multipliées par son taux horaire de base régulier au moment de ses vacances ou au taux de 2% sur le gain total de la période de douze (12) mois précédant le commencement de chaque année de vacances ainsi que déterminé ci-dessus et ceci pour chaque semaine de vacances à laquelle un employé a droit suivant l'artique 11.01, selon le montant le plus élévé.

Dans le cas d'un employé ayant moins d'un an de service, le calcul pour chaque jour acquis sera basé sur le salaire horaire de base de l'employé multiplié par 8.4 heures.

11.05 Lorsqu'une fête statutaire tombe ou est observée pendant la période de vacances d'un employé, celui-ci recevra une journée de paie additionnelle au taux horaire simple, pour cette fête statutaire, sauf s'il demande de prolonger ses vacances d'une journée payée, laquelle demande devra être faite à son supérieur immédiat. Il est convenu que la permission dudit prolongement ne devra pas être indûment refusée.

11.06 Nonobstant les dispositions de l'article 11.03, aucune période de vacances ne sera accordée entre le 15 décembre et le 15 janvier.

ARTICLE XII

ASSURANCE ET PENSION

12.01 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" et dans le Mémoire d'Entente, dont des exemplaires ont été fournis au Syndicat.

12.02 Les employés couverts par la présente Convention bénéficieront de la protection du "Programme de Retraite des Employés" conformément aux termes et conditions tels qu'ils sont décrits dans une brochure portant le même titre dont un exemplaire a été fourni au Syndicat.

ARTICLE XIII

SECURITE

13.01 La Compagnie et le Syndicat coopéreront dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et pour promouvoir la sécurité et la santé des employés de la Compagnie.

13.02 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport sur le champ à son supérieur immédiat ou, en l'absence de ce dernier, à un confrère de travail, lequel devra faire rapport le plus tôt possible au gérant du personnel ou à son représentant.

13.03 Un employé incapable de continuer son travail à cause d'un accident au travail sera payé pour le reste de la journée ou du quart au cours duquel il a été blessé. L'employé blessé qui doit être transporté à l'hôpital le sera aux frais de la Compagnie.

ARTICLE XIV

CONGES SPECIAUX

14.01 Congé pour cause de décès

a) En cas de décès d'un proche parent d'un employé un congé sera accordé audit employé pour aller aux funérailles.

b) "Proche parent" signifie; la mère, le père, l'époux, l'épouse, le fils, la fille, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, le beau-fils, la belle-fille, le beau-frère et la belle-soeur de l'employé.

c) L'employé recevra son salaire simple pour le temps perdu pendant un congé accordé pour cause de décès jusqu'à un maximum de trois (3) jours de travail. Ce maximum de trois (3) jours peut-être dépassé dans le cas du décès d'un époux ou épouse.

d) La direction de l'usine décidera dans chaque cas individuel le temps pour lequel l'employé sera payé.

14.02 Congé pour service comme juré

La Compagnie remboursera à l'employé la différence entre son salaire normal, calculé sur la base de son taux horaire de base plus la prime de quart, s'il y a lieu, pour le nombre d'heures que le dit employé aurait normalement travaillé chaque jour qu'il sert comme juré, et la rénumération qu'il reçoit du gouvernement pour son service comme juré.

14.03 Congé pour raisons personnelles

Un congé sans salaire peut être accordé à un employé régulier pour une période de temps proportionnée aux raisons approuvées pour lesquelles le congé est demandé mais ne dépassant en aucun cas une durée de trois (3) mois.

Pour des raisons que la Compagnie juge satisfaisantes, un congé accordé peut être prolongé sur demande adressée par écrit au Directeur d'usine et sur réception de l'approbation par écrit dudit Directeur. La demande de prolongation de congé doit être reçue par la Compagnie au moins une (1) semaine avant la fin dudit congé.

/12

Une absence autorisée de trois (3) jours de calendrier ou moins pourra être accordée par le supérieur immédiat, pourvu qu'il puisse organiser le travail pendant ladite absence sans nuire à l'efficacité des opérations et sans incommoder indûment les autres employés. Sauf les cas d'urgence, une telle demande d'absence doit être faite au moins une (1) semaine avant le commencement de l'absence.

Un congé de plus de trois (3) jours de calendrier mais ne dépassant pas trois (3) mois peut être accordé sur demande de l'employé et approbation du chef d'usine.

ARTICLE XV

ANCIENNETE

15.01 Un employé est considéré comme "Régulier" quand il a plus de trois (3) mois de travail continu au service de la Compagnie.

15.02 Un employé "stagiaire" est un nouvel employé ou un employé réembauché après perte d'ancienneté qui sera en stage probatoire pendant une période de 3 mois continus travaillés à partir du jour de son embauchage. Durant cette période il ne sera pas considéré comme un employé régulier et nonobstant toute disposition de la présente Convention, un employé en stage probatoire peut être mis à pied ou être congédié par la Compagnie sans qu'il ait de recours par voie de la procédure des griefs.

15.03 Sous réserve des dispositions du paragraphe 15.05 " Service continu " signifie le service d'un employé depuis le jour de son dernier embauchage.

15.04 "Ancienneté" signifie la durée de service continu d'un employé régulier à l'usine.

15.05 Perte et Maintien du service continu

Le service continu se terminera lorsqu'un employé:

a) quittera volontairement pour quelque raison que ce soit;

b) sera renvoyé pour cause et n'aura pas été rétabli dans ses fonctions après recours par voie de la procédure des griefs;

c) sera mis à pied par la Compagnie pour une période dépassant douze (12) mois;

d) s'absentera sans permission pendant trois (3) jours de travail consécutifs à moins d'être excusé par la Compagnie.

15.06 Dans tous les cas d'ouverture d'emploi ou de promotion à l'intérieur du département, la Compagnie affichera le poste vacant en français et en anglais. Tout employé du département qui désire postuler l'emploi doit en informer la Compagnie par écrit dans les trois (3) jours de l'affichage.

/13

15.07 Parmi les employés ayant fait une demande pour occuper un poste vacant et qui ont les qualifications nécessaires pour remplir le poste en question, ceux ayant le plus d'ancienneté seront choisis. Si aucun employé qualifié ne fait de demande, la Compagnie pourra nommer un employé pour occuper ce poste. La Compagnie pourra nommer quelqu'un temporairement à ce poste pour la période de temps nécessaire à l'affichage et pour remplir le poste vacant.

15.08 Qualifications

Tel qu'il est employé dans la présente Convention, le terme "qualifications" désigne des facteurs se rattachant à l'accomplissement du travail en question tels que: aptitude physique, habilité et capacité, instruction ou l'équivalent, licences lorsque nécessaires, formation et expérience, et états de service passés avec la Compagnie.

15.09 Il est dans les attributions de la Compagnie de déterminer les qualifications d'un employé sous réserve, toutefois, que tout désaccord avec la décision de la Compagnie pourra être traité comme grief. Dans tout recours par la procédure des griefs, les parties devront s'efforcer de s'assurer seulement que tous les facteurs déterminants ont été pris en considération et que la Compagnie n'a pas agi de façon arbitraire ou injuste.

15.10 Il y aura une période d'essai d'un maximum de soixante (60) jours pour chaque employé promu à une position supérieure. Après soixante (60) jours la promotion devient permanente.

15.11 Si avant la fin de la période soixante (60) jours, la Compagnie n'est pas satisfaite du service de l'employé promu, il aura droit de réintégrer sa position antérieure.

15.12 Fermeture d'usine

Un employé régulier qui a complété plus d'une année de service continu et qui est licencié à la suite de la fermeture permanente des opérations, recevra une indemnité de licenciement basée sur son taux horaire régulier comme suit-:

de un (1) an à cinq (5) ans de service	3 semaines
de cinq (5) à dix (10) ans de service	5 semaines
de plus de dix (10) ans de service	10 semaines

: les services de l'employé sont automatiquement terminés lorsqu'il reçoit l'indemnité de licenciement et elle ne peut lui être payée qu'une (1) seule fois;

: l'indemnité de licenciement ne s'applique pas à l'employé si une ou plusieurs des raisons suivantes survenaient:

a) Si l'employé termine son service continu conformément à l'article 15.05 de la Convention Collective.

b) S'il prend sa retraite ou s'il décède avant la date fixée de son licenciement.

ARTICLE XVI

DIVERS

16.01 Les employés couverts par la présente Convention Collective ne seront pas appelés à faire la peinture ou le lavage des murs et plafonds dans la salle des bouilloires.

16.02 Aucun employé ne devra laisser sa place de travail avant d'avoir été remplacé par l'employé de l'équipe suivante.

16.03 La Compagnie allouera à chaque employé trois (3) uniformes à son nom dont il aura la responsabilité de faire nettoyer en rotation par la buanderie de l'usine. Lors de son départ, l'employé devra remettre les uniformes à la Compagnie.

16.04 Chaque employé pourra obtenir sans frais une (1) paire de souliers de sécurité par six (6) mois.

ARTICLE XVII

AVIS

17.01 Tout avis devant être donné ou toute requête devant être adressés au Syndicat en vertu des dispositions de la présente convention collective pourra être validement être envoyé au Syndicat par courrier recommandé au 9670 est, rue Notre-Dame, Montréal, Québec et tout avis devant être adressé à la Compagnie pourra être validement envoyé par courrier recommandé à 19,400 Route Transcanadienne, Baie d'Urfé, Québec.

ARTICLE XVIII

DUREE DE LA CONVENTION

18.01 La présente convention prend effet à compter du 1er juin 1982 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 mai 1984 inclusivement.

18.02 Une ou l'autre des parties aux présentes qui désire renouveler, amender ou terminer cette convention peut le faire en signifiant un avis écrit à cet effet dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention. A défaut d'un tel avis, la présente entente se renouvellera pour une période d'un (1) an.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leurs représentants autorisés soussignés, ont signé la présente convention, ce 3 d'août 1982

CYANAMID CANADA INC.

SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE

ANNEXE A - CEDULE DE TRAVAIL

CEDULE DES MECANICIENS DE MACHINES FIXES

OPERATEUR	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D
A	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*
B	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N
C	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C
D	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J
A	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N
B	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C
C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J
D	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*
A	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C
B	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J
C	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C
D	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N	C	C	C	J	J	J	C*	C*	C*	N	N	N

J - Equipe de jour
N - Equipe de nuit
C - Congé
C*- Congé (En appel)