Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 62-01-8

Dépôt N°:

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: ☐ 1ière convention ☐ Renouvellement 2 ☒ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toute correspondance: M-1963-41

Date — Signature: 82-09-17 — Réception: 82-09-22 — Durée: Du / Au — Nombre de salariés régis par la convention collective:

Association

☐ Déposant

Loge 987 L'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatronautique (FTQ-CTC)
860 Boul. Décarie ste 302
St-Laurent, Québec
H4L 3M1

Employeur

☐ Déposant

N. Nom - Versatile Vickers

Versatile Vickers Inc
Att: Roland L. Villeneuve
Dir. du Personnel
5000, rue Notre-Dame Est
Montréal, Québec
H1V 2B4

Unité de négociation

ENTENTE: Mise en application du plan d'évaluation des tâches

ENTENTE: Manuel d'étude conjointe des salaires

Région: 06-06 — Activité: 8951(10) — 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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucette David — Date: 82-10-21

Pour renseignements: ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255, 5e est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 D.S.

003 (011)

RECHERCHE

b) Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'arbitrage de grief résultant de mésentente relativement à la description ou à la classification d'une tâche et soumis en conformité avec la procédure prévue au Manuel "C.W.S." l'une des personnes suivantes agit comme arbitre à tour de rôle ou suivant sa disponibilité.

1) Pierre N. Dufresne
2) Paul Imbeau

2. L'article 17.01 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

17.01 L'ancienneté est la durée de service continu à l'emploi de la Compagnie et s'accumule dans les classifications décrites aux annexes "A" et "B" de la convention collective et est respectée dans l'ordre suivant:

a) - durée du service continu;
b) - connaissance, entraînement, habileté, adresse et efficacité.

..2

1963-41 COPIE CONFORME
2 ententes

'82 SEP 22 14 05

LETTRE D'ENTENTE

intervenue entre

d'une part: VERSATILE VICKERS INC.
ci-après appelé "LA COMPAGNIE"

et d'autre part: L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROASTRONAUTIQUE, LOCAL 987
ci-après appelé "L'UNION"

Suite à l'introduction et à la mise en application du plan d'évaluation des tâches s'appliquant aux employés de la COMPAGNIE qui sont membres de l'UNION, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. L'article 15.03 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

15.03 a) L'une des personnes suivantes:
1) René Lippé
2) André Montpetit
3) Raymond Leboeuf
agit comme arbitre à tour de rôle ou suivant sa disponibilité.

b) Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'arbitrage de grief résultant de mésentente relativement à la description ou à la classification d'une tâche et soumis en conformité avec la procédure prévue au Manuel "C.W.S." l'une des personnes suivantes agit comme arbitre à tour de rôle ou suivant sa disponibilité.
1) Pierre N. Dufresne
2) Paul Imbeau

2. L'article 17.01 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

17.01 L'ancienneté est la durée de service continu à l'emploi de la Compagnie et s'accumule dans les classifications décrites aux annexes "A" et "B" de la convention collective et est respectée dans l'ordre suivant:
a) - durée du service continu;
b) - connaissance, entraînement, habileté, adresse et efficacité.

..2

3. L'article 17.08 a) de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

17.08 a) Un employé transféré à la demande de la Compagnie et avec son consentement, afin de répondre aux exigences de la production, continue d'accumuler son ancienneté dans sa classification.

4. L'article 17.08 b) de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

17.08 b) L'ancienneté de classification d'un employé reclassifié suite à l'application des dispositions de l'article 17.13 s'applique rétroactivement à la date effective de l'affectation après trois (3) mois dans la dite classification. Durant cette période de trois (3) mois l'employé peut être retourné à son ancienne classification à sa demande ou à la demande de la Compagnie.

Nonobstant ce qui précède, l'employé muté en vertu des dispositions de l'article 17.13 à une classification comportant des périodes de débutant, peut retourner ou être retourné à son ancienne classification au cours des deux premières périodes de débutant (soit deux périodes de 520 heures) et conséquemment son ancienneté dans la tâche lui est confirmée à la fin de ces deux périodes de débutant rétroactivement à la date effective de son affectation.

5. L'article 18.01 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

18.01 a) Les classifications et les taux de salaire pour tous les employés couverts par la présente convention collective sont énumérés en annexe soit, les annexes "A" et "B" pour la classification des tâches et l'annexe "C" pour les taux de salaire. Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

..3

18.01 b) Le manuel d'étude conjointe des salaires (C.W.S.) pour la description, la classification des tâches et l'administration des salaires, daté du 17 septembre 1982, ci-après appelé "le Manuel" est incorporé à la convention collective comme annexe "D" et ses dispositions en font partie intégrante. Le texte français du Manuel est le texte officiel.

6. L'article 18.02 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

18.02 Un employé dont le taux de salaire est supérieur au taux horaire régulier de sa tâche maintient ce différentiel de taux jusqu'à ce que l'un des événements suivants se produise:

a) que suite à un affichage ou simplement à sa demande l'employé concerné soit muté à une autre tâche.

b) lors du retour au travail suite à une mise à pied.

c) lorsqu'il déplace un autre employé suite à l'exercise de son droit de déplacement lors de mise à pied.

d) à l'expiration de la présente convention collective.

7. L'article 18.03 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

18.03 Lorsque la Compagnie crée une tâche nouvelle ou modifie substantiellement le contenu d'une tâche existante, cette tâche nouvelle ou modifiée est décrite et classifiée selon la manière prévue au Manuel.

Toute mésentente relative à la description et à la classification d'une tâche doit être traitée de la manière prévue au Manuel.

8. L'article 18.04 de la convention collective devient l'article 18.06.

9. Le texte qui suit devient le nouvel article 18.04.

18.04 a) L'Union peut désigner jusqu'à trois (3) employés comme membre du Comité conjoint d'études des salaires (C.W.S.). Un membre de ce Comité ne subit pas de perte de salaire pour le temps passé à une rencontre conjointe du Comité durant ses heures régulières de travail.

b) De plus les membres du Comité peuvent prendre une période de temps raisonnable pour procéder sur place à la revision d'une description préparée et soumise par la Compagnie conformément à l'article 4.01 b) du Manuel sans perte de salaire.

10. Les articles 18.06 et 18.07 de la convention collective sont biffés au complet.

11. L'article 18.08 de la convention collective devient l'article 18.07 et le deuxième paragraphe est modifié pour se lire comme suit:

"Le facteur de protection est établi à 2% pour chacune des trois années de la convention collective. L'indice du mois de février 1980 (201.8) sert de base de comparaison pour la durée de la convention collective. Les ajustements générés sont calculés sur le taux horaire moyen pour déterminer le montant en cent (¢) l'heure et tel montant est incorporé aux taux de salaire de la cédule des taux de l'annexe "C" pour l'année à être ajustée.

12. L'article 23 de la convention collective est biffé au complet et cesse d'avoir effet.

13. L'article 29 de la convention collective est biffé et remplacé par ce qui suit:

29.01 La Compagnie et l'Union s'engagent à participer activement à l'entraînement et au perfectionnement des employés.

29.02 L'employé régulier d'une classification à qui la Compagnie assigne un débutant reçoit 50¢ l'heure travaillée pour la durée de cette assignation.

29.03 TAUX DE DEBUTANT. Une échelle de taux pour les débutants, pendant les diverses périodes de 520 ou 1040 heures de travail au cours desquelles ils acquièrent de l'expérience avec la Compagnie est déterminée après entente entre les parties et établie à l'annexe "E".

Cette échelle est basée sur l'entraînement au travail et le temps d'expérience requis selon le Facteur 2 du Registre de Classification des Occupations.

29.04 Les périodes d'entraînement comme débutant telles que prévues à la section 29.03 s'appliquent aux occupations énumérées à l'annexe "E". Ces périodes ne s'appliquent qu'aux occupations de la classe 8 et au-dessus. Tous les employés embauchés pour une occupation inférieure à la classe 8 débuteront à une classe inférieure pour une période de 520 heures.

29.05 Le taux de salaire qui est établi pour chaque classe de stage de débutant s'applique conformément aux stages de formation de débutant tels qu'énumérés à l'annexe "E". Toutefois, un employé dont le taux de salaire actuel est plus élevé que le taux de salaire minimum rattaché au stage de débutant de l'occupation à laquelle il accède, maintient son taux actuel, mais ce taux actuel ne doit pas dépasser le taux horaire type de l'occupation qu'il apprend jusqu'à ce que le taux de salaire pour la classe du stage de débutant ne rejoigne ou ne dépasse son salaire actuel.

29.06 Tout employé qui s'est qualifié pour une occupation en passant par un entraînement de débutant n'est pas tenu de répéter ce programme.

14. Les cédules "A" et "B" de la convention collective sont biffées et remplacées par les annexes "A", "B" et "C" ci-attachées.

15. Les notes 1, 3, 5 et 6 de la cédule "C" de la convention collective sont biffées et cessent d'avoir effet.

16. La note 2 de la cédule "C" de la convention collective devient la note 1 de l'annexe "F" et est modifiée pour se lire comme suit:
1. "La Compagnie assume le coût du renouvellement des certificats C.G.S.B. détenus par les inspecteurs".

17. La note 4 de la cédule "C" de la convention collective devient la note 2 de l'annexe "F".

18. La Compagnie accueille les griefs relatifs à la prime de 50¢ l'heure pour travail exécuté dans des circonstances exceptionnelles. Les griefs accueillis sont ceux présentés par MM.

# 6227	Antoine Pelletier	25 jours	$100.00
# 1204	Louis Georges Tremblay	1 jour	$ 4.00
# 7459	Claude St-Pierre	6 jours	$ 24.00
# 1248	D. Fontalva	3 jours	$ 12.00
# 1296	A. Jaremko	1 jour	$ 4.00
# 9196	C. Bissonnette	14 jours	$ 56.00
# 5769	J.R. Bellehumeur	9 jours	$ 36.00

19. La répartition du montant prévue à l'article 18.06 de la convention collective rétroagit au 1er septembre 1981. Le différentiel entre le taux payé le 1er septembre 1981 et le taux résultant de la classification s'applique à toutes les heures payées à compter du 1er septembre 1981 jusqu'à la date de mise en vigueur des nouveaux taux du plan d'évaluation. Cette rétroactivité est payée à tous les employés éligibles qui sont actifs, en mise à pied ou à la retraite.

20. La cédule des taux de salaire de l'annexe "C" et l'écart de taux entre les classifications successives tient compte de l'impact de l'application de l'augmentation générale du 6 mars 1982 et de l'application de l'ajustement généré par le calcul du facteur de protection des salaires conformément à l'esprit et à la lettre de la convention collective.

La présente entente entre en vigueur ce vingt-sixième jour de septembre 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce dix-septième jour de septembre 1982.

POUR L'UNION:

POUR LA COMPAGNIE:

ATELIER D'USINAGE

Titres de classifications, classes.

Titre de classification	Classe
Balayeur Sweeper	1
Journalier (aide général) Laborer (general helper)	3
Ebarbeur Deburrer	4
Nettoyeur de machines et huileur Oiler and machine cleaner	4
Aide général (entretien) General helper (maintenance)	4
Sableur au jet Sandblaster	5
Aide sur machines Machines helper	5
Graveur Etcher	5
Chasseur de matériel Material chaser	5
Préposé aux outils et aux bleus Toolcrib and blue print attendant	6
Peintre Painter	6
Elingueur Slinger	7
Magasinier réception-expédition Storekeeper (receiving and shipping)	7
Menuisier Carpenter	7
Conducteur de gerbeuse Fork lift truck operator	8
Conducteur de ponts roulants Craneman	8
Coupeur au plasma Plasma cutter	8
Conducteur de perçeuse radiale (petite) Radial drill small	8
Reguleur Babbitter	9
Conducteur de perçeuse interne Internal drill operator	9
Conducteur de perçeuse radiale large Radial drill large	10
Traiteur thermique Heat treater	10

.../2

"ANNEXE A"

ATELIER D'USINAGE

Titre de classifications, classes.

Titre de classification	Classe
Menuisier (entretien) Carpenter (maintenance)	10
Conducteur de perçeuse à contrôle numérique Numerical control drill	11
Conducteur de perçeuse horizontale à contrôle numérique Numerical control horizontal drill	11
Soudeur : arc manuel Welder: manual arc	11
Conducteur de fraiseuse Milling machine	11
Conducteur de tour revolver Turret lathe	11
Conducteur de machine à roder Honing machine	11
Conducteur de tour moyen (*22-27-36-39-40-44-45-47-49) Medium lathe	11
Conducteur d'aléseuse portative Portable boring	11
Ajusteur Fitter	11
Inspecteur à la réception Receiving inspector	12
Conducteur de raboteuse Planer	12
Plombier (entretien) Plumber (maintenance)	12
Mécanicien d'entretien (entretien) Millwright (maintenance)	12
Conducteur d'étau limeur et de mortaiseuse Slotter and shaper	12
Ajusteur hydraulique Hydraulic fitter	12
Inspecteur calibreur Calibration inspector	12
Conducteur de rectifieuse d'outils coupants Tool and cutter grinder	12
Conducteur de rectifieuse de rouleaux Roll grinder	13
Rectifieur Grinder	13
Marqueur Marker off	13
Inspecteur Inspector	13

ATELIER D'USINAGE

Titre de classification, classes.

Titre de classification	Classe
Conducteur de fraiseuse à contrôle numérique Numerical control milling machine	13
Technicien d'atelier Shop technician	14
Conducteur de tour large (*25-26-30-38-42) Large ~~vertical~~ boring lathe	14
Conducteur d'aléseuse verticale large (*10-12) Large vertical boring	14
Conducteur d'aléseuse horizontale large (*14-15-16-18) Large horizontal boring	14
Soudeur: tous procédés Welder: all process	14
Conducteur de tour revolver à contrôle numérique Numerical control turret lathe	14
Centre d'usinage à contrôle numérique Numerical control machine center	14
Conducteur de machine à aléser les gabarits Jig mill	14
Conducteur de raboteuse fraiseuse Planer mill	15
Mécanicien - monteur Tool and machine maintenance man	15
Inspecteur (E.N.D.) Inspector (N.D.T.)	15
Conducteur d'aléseuse verticale à contrôle numérique Numerical control vertical boring (*16-17)	15
Conducteur d'aléseuse horizontale à contrôle numérique Numerical control horizontal boring (*20)	15
Outilleur Toolmaker	15
Conducteur de tour extra-large (*41-43-48) Extra-large lathe	16
Conducteur d'aléseuse horizontale de type plancher Floor type boring mill	17
Conducteur d'aléseuse verticale extra-large (*9-11-14) Extra large vertical boring	17

"ANNEXE B"

ATELIER DE CUIVRE

Titres de classifications, classes.

Titre de classification	Classe
Journalier (aide général) Laborer (general helper)	2
Aide sur plieuse Bending machine helper	3
Opérateur de meule portative Portable grinder operator	4
Aide - cintreur Slab helper	5
Emplisseur de tuyaux Pipefiller	7
Conducteur de gerbeuse Fork lift operator	8
Soudeur: arc manuel Welder: manual arc	11
Conducteur de machine Machines operator	12
Soudeur: tous procédés Welder: all process	14
Tuyauteur - marquage et croquis Pipefitter - marker and sketcher	14
Cintreur Slabman	14
Chaudronnier sur cuivre Coppersmith	14
Inspecteur: E.N.D. Inspector: N.D.T.	15

ANNEXE "C"

A compter de 00.01 heure le 26 septembre 1982, le taux de salaire horaire d'une occupation de classe 1 est de $9.46 et l'écart de taux entre les classifications successives est de 16¢ fixant ainsi la cédule des taux de salaires horaires type comme suit:

CEDULE DES TAUX DE SALAIRES

CLASSE	TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE	CLASSE	TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE
1	$ 9.46	11	$11.06
2	$ 9.62	12	$11.22
3	$ 9.78	13	$11.38
4	$ 9.94	14	$11.54
5	$10.10	15	$11.70
6	$10.26	16	$11.86
7	$10.42	17	$12.02
8	$10.58	18	$12.18
9	$10.74	19	$12.34
10	$10.90	20	$12.50

"ANNEXE E"

Liste d'occupations de débutants

ATELIER D'USINAGE

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes			
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1er période	520 hres 2e période	520 hres 3e période	520 hres 4e période
Conducteur de ponts roulants	7-12	8	1	6			
Conducteur de perceuse radiale (petite)	7-12	8	1	6			
Conducteur de perceuse interne	7-12	9	1	7			
Réguleur	7-12	9	1	7			
Conducteur de perçeuse radiale (large)	13-18	10	2	6	8		
Traiteur thermique	13-18	10	2	6	8		
Menuisier (entretien)	19-24	10	3	4	6	8	
Conducteur de perçeuse à contrôle numérique	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur de perçeuse horizontale à contrôle numérique	13-18	11	2	7	9		
Soudeur: arc manuel	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de fraiseuse	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur de tour revolver	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de machine à roder	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de tour moyen	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur d'aléseuse portative	13-18	11	2	7	9		
Ajusteur	19-24	11	3	5	7	9	

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1er période	520 hres 2e période	520 hres 3e période	1040 hres 4e période	1040 hres 5e période
Inspecteur à la réception	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de raboteuse	25-30	12	4	4	6	8	10	
Plombier (entretien)	19-24	12	3	6	8	10		
Mécanicien (entretien)	19-24	12	3	6	8	10		
Conducteur d'étau limeur et de mortaiseuse	25-30	12	4	4	6	8	10	
Ajusteur hydraulique	25-30	12	4	4	6	8	10	
Inspecteur calibreur	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de rectifieuse d'outils coupants	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de rectifieuse de rouleaux	31-36	13	5	5	7	9	11	12
Rectifieur	31-36	13	5	5	7	9	11	12
Marqueur	25-30	13	4	5	7	9	11	
Conducteur de fraiseuse à contrôle numerique	25-30	13	4	5	7	9	11	
Inspecteur	25-30	13	4	5	7	9	11	
Techinicien d'atelier	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de tour large	25-30	14	4	6	8	10	12	
Conducteur d'aléseuse horizontale large	25-30	14	4	6	8	10	12	

"ANNEXE E"

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1er période	520 hres 2e période	520 hres 3e période	1040 hres 4e période	1040 hres 5e période
Conducteur d'aléseuse verticale large	25-30	14	4	6	8	10	12	
Soudeur: tous procédés	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de tour revolver à contrôle numérique	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de machine à aléser les gabarits	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de raboteuse fraiseuse	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Mécanicien-monteur	25-30	15	4	7	9	11	13	
Inspecteur (E.N.D.)	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur d'aléseuse verticale à contrôle numérique	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur d'aléseuse horizontale à contrôle numérique	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Outilleur	37-48	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur de tour large (extra)	31-36	16	5	8	10	12	14	15
Conducteur d'aléseuse horizontale de type plancher	31-36	17	5	9	11	13	15	16
Conducteur d'aléseuse verticale extra-large	31-36	17	5	9	11	13	15	16

"ANNEXE E"

Liste d'occupations de débutants

ATELIER DE CUIVRE

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1er période	520 hres 2e période	520 hres 3e période	1040 hres 4e période	1040 hres 5e période
Soudeur: arc manuel	13-18	11	2	7	9			
Opérateur de plieuse	19-24	12	3	6	8	10		
Conducteur de machines	25-30	12	4	4	6	8	10	
Tuyauteur - marquage et croquis	25-30	14	4	6	8	10	12	
Cintreur	25-30	14	4	6	8	10	12	
Soudeur: tous procédés	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Chaudronnier sur cuivre	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Inspecteur: E.N.D.	31-36	15	5	7	9	11	13	14

Manuel d'étude des salaires
(C.W.S.)

COPIE
CONFORME

'82 SEP 22 14 02

MANUEL D'ETUDE CONJOINTE DES SALAIRES
(E.C.S. - C.W.S.)

POUR

LA DESCRIPTION ET LA CLASSIFICATION

DES OCCUPATIONS ET

L'ADMINISTRATION DES SALAIRES

VERSATILE VICKERS INC.

ET

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES

ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE

LOGE LOCALE 987

27 août 1982.

PREAMBULE

Ce texte s'intitule "Manuel d'étude conjointe des salaires" "E.C.S." (Co-operative Wage Study - "C.W.S."), ci-après appelé: "Le Manuel" servant à décrire et classifier les occupations ainsi qu'à administrer les salaires.

Le Manuel est un complément à la convention collective de travail en vigueur entre Versatile Vickers Inc., ci-après appelée "La Compagnie" et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique loge locale 987 ci-après appelée "L'Union".

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
	Préambule	
1.	But	1
2.	Définitions	1
3.	Eléments de description et de classification des occupations	4
4.	Description et classification d'une occupation	23
5.	Application de la description et de la classification d'une occupation	24
6.	Ajustements aux descriptions et classifications des occupations	29

ANNEXES

A. Description d'une occupation

B. Classification d'une occupation

C. Avis de modification dans la description et la classification d'une occupation

ARTICLE I - BUT

1.01 Ce manuel est établi pour aider la Compagnie et l'Union à:

a) maintenir les principes d'après lesquels une structure équitable des taux de salaires est établie et les dispositions s'y rattachant;

b) continuer l'ensemble des descriptions et des classifications sur lequel la structure des taux de salaires est basée;

c) établir une méthode destinée à maintenir les descriptions et les classifications des occupations adaptées aux conditions nouvelles et changeantes.

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

2.01 Les définitions des termes employés dans le Manuel sont les suivantes:

A) "Convention" signifie la convention collective de travail entre la Compagnie et l'Union.

B) "Employé" signifie toute personne régie par la convention.

C) "Description d'une occupation" signifie le document officiel qui décrit, pour une occupation donnée, l'indentification, l'endroit, la fonction principale, les outils, les matériaux, la source de surveillance, la direction exercée et les principaux éléments de travail pour l'occupation désignée.

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

(suite)

D) "Classification d'une occupation" signifie le document officiel exposant pour une occupation donnée, l'analyse de son contenu, le code et la valeur des exigences de l'occupation pour chacun des éléments prévus à l'article 3.03 du manuel.

E) "Occupation de chef d'équipe" signifie une occupation au cours de laquelle l'employé a la responsabilité combinée de diriger le travail d'un groupe d'employés à des occupations régies par la convention et d'accomplir lui-même une partie du même travail que celui accompli par le groupe qu'il dirige. La direction du travail consiste en des activités telles que:

1. organiser le travail à être accompli par le groupe;
2. déterminer les procédés de travail sur place;
3. obtenir les outils, matériels et services nécessaires;
4. assigner les membres du groupe et leur donner les instructions nécessaires;
5. inspecter, coordonner et enregistrer le travail accompli par le groupe.

Telle direction ne comprend pas des activités telles que celles nécessaires pour:

a) embaucher, promouvoir, rétrograder, suspendre ou congédier des membres du groupe;
b) représenter la Compagnie dans le règlement de griefs des employés;

ARTICLE 2 - DEFINITIONS
(suite)

c) déterminer le programme des heures, des jours ou des semaines de travail des employés;

d) s'acquitter d'autres fonctions de surveillance générale ou de fonctions réservées à la Compagnie.

F) "Périodes de débutant" signifie une période de temps déterminée dans une occupation accomplie par un employé durant la période de son affectation dans une classification à des travaux qu'il doit exécuter et comportant une formation dans le but de se qualifier en vue de l'occupation désignée.

G) "Echelle des taux standards de salaire" signifie l'échelle des taux établis pour les différentes classifications des occupations régies par la convention collective.

H) "Différentiel spécial" signifie l'excédent du taux de salaire de l'employé, avant la mise en application de l'échelle des taux de salaire, au-dessus du taux prévu dans cette échelle pour son occupation.

ARTICLE 3 - ELEMENTS DE DESCRIPTION ET DE CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS.

3.01 Les conditions qui entourent chaque occupation sont telles qu'il est impossible de faire à la fois, des comparaisons précises et le groupement des occupations en se servant seulement de titres. Il importe d'obtenir une connaissance approfondie des fonctions et des exigences de chacune des occupations au moyen d'une description de l'occupation établissant:

a) Le titre de l'occupation;
b) Le service et la section;
c) La date de la description;
d) Les fonctions principales de l'occupation;
e) La source de la surveillance;
f) La direction exercée;
g) L'équipement et les outils utilisés;
h) Le matériel utilisé, ouvré, et manipulé;
i) Les méthodes de travail.

3.02 On ne pourrait trop insister sur l'importance d'une description adéquate des occupations. La description de l'occupation constitue le dossier des conditions servant de base à la classification première et permet de juger les changements dans le contenu de l'occupation résultant de conditions nouvelles ou modifiées comme cela peut se produire de temps à autre. Les descriptions des occupations servent seulement comme bases pour les classifier originalement.

3.03 La classification des occupations basée sur le contenu de l'occupation implique certaines déterminations fondamentales relativement à la formation, la dextérité, la responsabilité, l'effort et les conditions de travail que chacune des occupations requiert. En vue de minimiser les possibilités d'erreur de jugement individuel tout en conservant une méthode de travail pratique, ces déterminations et ces considérations ont été subdivisées et détaillées en une analyse et une classification des exigences et de la valeur relative de chaque occupation en se basant sur les facteurs suivants:

1. Formation
2. Formation et expérience professionnelles
3. Dextérité mentale
4. Dextérité manuelle
5. Responsabilité relative au matériel
6. Responsabilité relative aux outils et à l'équipement

7. Responsabilité relative aux opérations
8. Responsabilité à l'égard de la sécurité d'autrui
9. Effort mental
10. Effort physique
11. Milieu de travail
12. Risques.

3.04 Les classifications des occupations servent à :

(A) Grouper dans la même classe les occupations dont le contenu est substantiellement équivalent, sans égard à leur localisation.

(B) Réduire le nombre des classifications d'occupation au plus petit nombre pratique.

(C) Assurer une base sur laquelle on peut établir une relation équitable entre les salaires pour les différentes occupations.

(D) Etablir une base permettant de mesurer, de temps à autre, les changements dans le contenu d'une occupation.

(E) Rendre possible l'application de l'échelle des salaires.

3.05 Les règles de base devant servir à analyser les exigences d'une occupation par rapport à chacun des facteurs respectifs du contenu de l'occupation, et à déterminer le code du niveau de facteur et la classification numérique de telles exigences, sont établies dans les paragraphes suivants:

FACTEUR 1 - FORMATION PREPARATOIRE

Considérer l'aptitude nécessaire pour assimiler la formation et exercer le jugement requis pour accomplir le travail d'une façon satisfaisante. Cette aptitude peut provenir de l'intelligence innée et de l'instruction ou d'études personnelles.

Niveau	L'occupation exige l'aptitude pour apprendre à:	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Exécuter les instructions simples, verbales ou écrites, nécessaires à l'accomplissement d'un travail manuel répété, ou d'un travail non répété mais surveillé de près. Faire des rapports simples tels que rapports d'une grue et cartes de production. Opérer des machines simples et faire des ajustements simples et limités. Se servir d'appareils de mesure tels que balances, règles, jauges et graphiques dans l'accomplissement du travail quand l'action à prendre est évidente. Opérer un équipement mobile motorisé dans l'accomplissement de travaux simples exigeant peu de jugement.	Approvisionneur de four Martin Manoeuvre Chargeur-Expédition Opérateur de fileteuse Opérateur - fil barbelé Aide-tuyauteur Rouleur de chariots à lingots	Base
B.	Faire un travail non répétitif ou semi-répétitif dont les résultats exigent l'exercice du jugement. Conduire ou diriger trois aides ou	Garde-Feu Haut fourneau Conducteur de camion Régleur de guides Lam à bil. Opérateur de refendeuse	.3

Niveau	L'occupation exige l'aptitude pour apprendre à:	Occupation-repère	Classification numérique
B.	plus dans diverses occupations simples. Exercer son jugement dans l'opération d'un équipement mobile motorisé desservant plusieurs unités ou accomplissant des assignations variées. Faire le montage et opérer des machines ou des procédés exigeant des ajustements variés. Inscrire des données détaillées sur des formules standards ou écrire des rapports basés sur l'observation et le jugement.		
C.	Faire des réparations générales à l'équipement impliquant la connaissance des principes de mécanique ou d'électricité. Interpréter les dessins détaillés d'assemblage et de parties complexes, tels qu'inclus dans le travail d'une occupation de métier. Diriger le fonctionnement d'une unité complexe de production qui détermine la dimension, la forme, l'analyse ou la propriété physique du produit. Organiser les détails et les procédés d'un travail complexe pour obtenir les résultats désirés.	Mécanicien d'entretien Machiniste Chauffeur- Train à bandes Lamineur - Tandem Mouleur	1.0

FACTEUR 2 - FORMATION ET EXPERIENCE PROFESSIONNELLES

Considérer le temps requis pour apprendre comment exécuter l'occupation d'une façon qui justifie la continuation de l'emploi par une qualité acceptable et une quantité suffisante. On doit prendre en considération en plus du temps nécessaire consacré à l'occupation qu'on classifie, le temps nécessaire consacré au travail directement connexe. Il faut baser la durée totale sur un progrès continu. La durée totale est généralement moindre que le temps qui s'est écoulé sur l'occupation et les occupations connexes. Le temps pendant lequel un employé reste à une occupation à cause d'un roulement insuffisant dans les positions supérieures, n'est pas considéré comme faisant partie du temps de formation.

Niveau	Mois pour acquérir la compétence	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Jusqu'à 2 mois inclusivement.	Manoeuvre Approvisionneur de four Martin	Base
B.	De 3 à 6 mois inclusivement.	Aide-tuyauteur Burineur-Conditionnement	.4
C.	De 7 à 12 mois inclusivement.	Capteur-Train marchand Pontonnier-Train à bandes	.8
D.	De 13 à 18 mois inclusivement.	Garde-feu-Haut fourneau Monteur de filière-fileteuse	1.2
E.	De 19 à 24 mois inclusivement.	Régleur de vitesse Train à bandes	1.6

Niveau	Mois pour acquérir la compétence	Occupation-repères	Classification numérique
F.	De 25 à 30 mois inclusivement.	Lamineur-finisseur Train continu à fil Mécanicien d'entretien	2.0
G.	De 31 à 36 mois inclusivement.		2.4
H.	De 37 à 48 mois inclusivement.	Noyauteur Lamineur de blooms Machiniste	3.2
I.	49 mois et plus.	Premier opérateur de convertisseur (Bes)	4.0

FACTEUR 3 - DEXTERITE MENTALE

Considérer l'aptitude intellectuelle, la connaissance du travail, le jugement et l'ingéniosité requis pour concevoir, raisonner et organiser les détails d'une occupation, sans avoir recours à la surveillance.

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repères	Classification numérique
A.	Faire des travaux de routine simples et répétitifs. Faire un triage simple. Ne modifier la routine que sous étroite direction.	Manoeuvre Approvisionneur de four Martin Homme de quai-Cokerie Préposé à la ferraille Lam à bil.	Base
B.	Changer de façon mineure la routine ou l'ordre suivie dans un travail répétitif exigeant une sélection, une mise en position et la reconnaissance de défauts évidents ou d'ajustements quand les tolérances sont lâches.	Chargeur - Train marchand Empaqueteur de fils Marqueur - tubes	1.0
C.	Accomplir des travaux de semi-routine incluant certains changement de détails et exigeant du jugement. Trier le matériel selon la dimension, le poids ou l'apparence.	Burineur - Conditionnement Nettoyeur de four Pit Opérateur d'agrafeuse Trieur fer blanc Conducteur Chariot à fourche Pontonnier - Train à bandes	1.6

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repères	Classification numérique.
D.	Résoudre des problèmes incluant le montage et l'opération d'un équipement modérément complexe. Se servir considérablement de son jugement dans l'opération d'un équipement. Se servir considérablement de son jugement dans la sélection et l'emploi du matériel, des outils et de l'équipement, dans les travaux de construction, d'érection ou d'entretien.	Opérateur de refendeuse Lamineur-finisseur Trains à bandes Chargeur - Four Martin Pontonnier - Chargement du minerai - Charpentier Menuisier - Maçon - Mécanicien d'entretien	2.2
E.	Organiser et diriger l'opération d'une grande unité de production complexe. Raisonner et organiser des problèmes d'opération. Organiser les détails du travail à partir de dessins complexes.	Lamineur - Tandem Premier fondeur Four Martin Machiniste Chaudronnier	2.8
F.	Analyser et organiser des travaux complexes, non répétitifs pour exécution par des travailleurs qualifiés.	Traçeur - Développement	3.5

FACTEUR 4 - DEXTERITE MANUELLE

Considérer la capacité et la dextérité, physique ou musculaire, requises dans l'exécution d'un travail donné comportant l'usage d'outils, de machines et d'équipement.

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Employer des outils ordinaires ou lourds tel que barres, clés, pelles, crochets, etc., pour l'exécution de travaux simples ou bruts, ou lorsque la dextérité et la vitesse n'ont pas une importance particulière. Manoeuvrer des interrupteurs, des valves et des leviers de contrôle simples. Manipuler à la main des matériaux ordinaires. Employer des élingues à chaîne ou à câble pour accrochage simple à un pont roulant.	Manoeuvre Approvisionneur de four Martin Défourneur - Haut fourneau Estampeur - Laminoir à blooms Homme de quai - Cokerie	Base
B.	Employer de grosses clés, masses, tenailles à main et outils lourds à une vitesse normale dans une série de travaux. Employer des jauges et des petits outils de façon routinière. Employer un chalumeau dans un coupage rudimentaire. Opérer des contrôles	Garde-feu-Haut fourneau Aide-tuyauteur Conducteur - Chariot à fourche Opérateur d'agrafeuse Opérateur - fil barbelé Cloutier - Cisailleur Train marchand Opérateur de tronçonneuse - Tubes	0.5

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repères	Classification numérique.
B.	variables tels que rhéostats et leviers pour contrôler le mouvement des machines ou le passage du matériel dans un équipement exigeant des secousses, une régulation fréquente et des ajustements précis. Faire des ajustements et des réparations simples aux machines et à l'équipement. Faire le montage d'un équipement lorsque l'usage d'outils et de jauges est simple et routinier.		
C.	Employer plusieurs outils manuels ou outils de compagnon dans du travail d'assemblage tel que garniture de poches, simple menuiserie ou ajustage de tuyaux, ou dans l'ajustement de machines ou d'équipement lorsque des tolérances serrées sont requises. Faire de la soudure simple au gaz ou à l'arc.	Electricien (bobineur) Lamineur - Tubes sans soudure Mécanicien d'entretien Chargeur - Four Martin Lamineur - Laminoir d'écrouissage Rouleur de roues	1.0

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Employer une torche de coupage à la main pour brûler selon des tracés de précision. Faire le montage et opérer des machines-outils faisant la garniture, le perçage, le fraisage, etc. de routine. Manipuler les contrôles de machines complexes, à une vitesse rapide entraînant un haut degré de coordination. Accomplir des tâches manuelles telles que la mise en position, l'assemblage, etc. à une vitesse régulière et exigeant un haut degré d'exactitude et de dextérité.		
D.	Employer des outils de compagnon dans une grande variété d'occupation difficiles incluant des tolérances serrées. Forger des formes complexes sans matrices ou gabarits.	Machinistes Maçon	1.5
E.	Exécuter selon des tolérances serrées des formes difficiles, impliquant un contrôle musculaire précis et une touche délicate, telles que la fabrication et l'assemblage de très petites parties, la réparation d'instruments de précision, etc.		2.0

FACTEUR 5 - RESPONSABILITE RELATIVE AU MATERIEL

Considérer l'obligation qu'impose soit l'autorité ou la nature inhérente à l'occupation, de prévenir les pertes dues au matériel endommagé. La responsabilité n'existe qu'en autant qu'elle est contrôlable par le travailleur, c'est-à-dire, en autant que les dommages sont le résultat direct d'un acte ou d'une négligence du travailleur au travail. Le matériel est ce sur quoi on travaille en fait. Ce n'est peut-être pas toujours un produit, car pour le travail d'entretien on considère comme matériel l'équipement sur lequel travaillent les travailleurs préposés à l'entretien. Ce facteur comprend, en plus du produit, le matériel de fabrication tel que combustible, acide, huile à trempage, etc. Pour le travail de service, on ne doit considérer comme matériel que le matériel manié ou fourni, comme l'huile, l'air, le gaz, l'eau, etc. On doit considérer à la fois le soin requis et la perte monétaire probable. L'évolution du coût d'une erreur doit tenir compte de la probabilité de sa détection. Déterminer le niveau atteint par ce facteur selon le degré de soin requis pour cette partie-là du travail qui cause le dommage estimé. Le calcul du coût d'une erreur doit inclure le temps pendant lequel, normalement, elle se continuera avant sa détection, avec un maximum d'un quart de production. En déterminant la perte, considérer le coût de la réparation ou du remplacement et la valeur de récupération. Mettez en chiffres ronds la valeur du matériel qu'on considère dans l'industrie comme normale et telle que réflétée dans la description et la classification des occupations repères et des exemples spécimens, plutôt que le vrai coût dans l'usine.

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Coût jusqu'à et incluant	Classification numérique
A.	Accomplir une tâche où un dommage n'est pas probable. Travailler avec du matériel difficile à endommager.	Brouetteur de manganèse Concierge Manoeuvre	Moins de $50	Base

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Coût jusqu'à et incluant	Classification numérique
B.	Exercer un soin ordinaire pour prévenir des dommages. Manipuler à la main le matériel, pour le mettre sur une unité ou l'en enlever. Manier ou transporter mécaniquement un matériel difficile à endommager. Accomplir des tâches répétitives avec tolérances et spécifications lâches.	Alimenteur-Recuit Pontonnier-Conditionnement-Défourneur-Cokerie Rouleur de chariots à lingots - Aide mécanicien d'entretien-Débosseleur-Tubes	$ 50 100 250 500 1000 plus de 1000	.3 .4 .8 1.2 1.8 2.3
C.	Surveiller de près pendant une partie d'un quart de travail. Monter et opérer une unité de production à long cycle et dont les spécifications sont obtenues en partie par contrôle numérique. Faire un travail répétitif qu'il faut surveiller de près seulement en vérifiant les tolérances du produit. Manier et transporter mécaniquement un matériel sujet à être endommagé par l'équipement de manutention.	Quenouilleur-Four Martin Cisailleur-Train marchand-Régleur de guides-Lam à bil. Tréfileur-Opérateur-Taraudeuse de manchons-Conducteur-Chariots à fourche-Pontonnier	$ 50 100 250 500 1000 1500 Plus de 1500	.5 .7 1.2 1.8 2.5 3.1 3.7

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Coût jusqu'à et incluant	Classification numérique
D.	Surveiller de près pendant la majeure partie d'un quart de travail. Monter et opérer des unités ayant une variété de détails exigeant des ajustements et vérifications fréquentes pour déterminer la dimension, la forme, le fini ou les propriétés physique du produit. Inspecter et classifier un produit fini. Faire un travail de compagnon exigeant des vérifications fréquentes et des tolérances serrées.	Train à bandes	$ 50	.8
		Premier fondeur	100	1.1
		Four Martin	250	1.6
		Chaudronnier	500	2.4
		Trieur-Fer blanc	1000	3.5
		Charpentier-Menuisier	1500	4.5
		Lamineur	2000	5.3
			3000	7.0
			plus de 3000	8.5
E.	Surveiller de très près. Etre responsable du produit pour des unités complexes exigeant une vérification constante. Faire un travail de compagnon comportant un haut degré de précision ou une variété de détails.	Lamineur-Tandem	$ 50	1.2
		1er opérateur de	100	1.6
		convert (Bes.)	250	2.3
		Machiniste	500	3.2
		Lamineur de blooms	1000	4.5
		Traceur-Développement	1500	5.6
			2000	6.7
			3000	8.5
			plus de 3000	10.0

FACTEUR 6 - RESPONSABILITE RELATIVE AUX OUTILS ET A L'EQUIPEMENT

Considérer l'obligation pour le travailleur d'être soigneux et attentif afin de prévenir l'endommagement des outils et de l'équipement avec lesquels il travaille effectivement ou qui tombent sous son contrôle. Le degré de responsabilité est déterminé par la probabilité et le coût des dommages qui peuvent se produire à n'importe quel moment donné. L'équipement installé ou réparé par les travailleurs affectés à l'entretien est considéré comme un matériel et est crédité sous "Responsabilité relatives au matériel".

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Dommage probable	Classification numérique
A.	Probabilité éloignée de dommages. Employer des outils ou un équipement manuel et simple. Employer ni outil ni équipement.	Manoeuvre Approvisionneur de four Martin Trieur-Fer blanc		Base
B.	Une certaine attention et un certain soin requis. Reconnaître les troubles évidents et arrêter les machines de routine et les outils manuels à moteur afin de prévenir ou de réduire au minimum les dommages. Employer des outils sujets à être endommagés tels que micromètres, calibres, jauges, etc.	Burineur Conditionnement Forgeron Inspecteur de moteur	Bas Moyen Elevé	.2 .3 .5

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Dommage probable	Classification numérique
C.	Une attention et un soin modérés requis. Prévenir les dommages aux matrices, aux instruments et rouleaux de coupage à moteur pendant qu'ils travaillent le matériel. Prévenir les dommages à une machine ou à des lignes de production d'une dimension modérée pendant le montage. Prévenir les dommages à l'équipement mobile léger tel que tracteur, camions et ponts roulants.	Opérateur d'agrafeuse	Bas	.4
			Moyen	.7
		Conducteur de camion	Elevé	1.0
D.	Grande attention et soin requis. Prévenir des dommages à des machines complexes et à haute vitesse et à des lignes de production complexes. Prévenir des dommages à l'équipement mobile lourd tel que grues lourdes.	Pontonnier-Four Pit	Bas	.7
		Pontonnier-Chargement du minerai	Moyen	1.5
			Elevé	2.0
		Préposé aux pompes		

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Dommage probable	Classification numérique
E.	Un degré soutenu et élevé de soin et d'attention requis. Prévenir des dommages à un équipement dispendieux quand la responsabilité repose sur l'opérateur et pas entièrement sur des appareils automatiques. Contrôler des conditions qui changent rapidement et exigent une action immédiate pour éviter des dommages.	Chauffeur-Train à bandes Premier fondeur-Four Martin	Bas Moyen Elevé	1.0 2.0 3.0
F.	Un soin extrême requis. Prévenir des dommages à l'équipement lorsqu'on est responsable non seulement de ses propres actions mais aussi de celles des autres dans l'opération de grandes et complexes unités. Prévenir des dommages à un équipement exigeant un jugement expert et des réactions rapides et exactes.	Lamineur de blooms	Bas Moyen Elevé	1.5 3.0 4.0

FACTEUR 7 - RESPONSABILITE RELATIVE AUX OPERATIONS

Considérer l'obligation qu'on impose au travailleur d'utiliser la capacité de l'équipement ou du procédé en maintenant soit sa rapidité, soit la vitesse de la machine. Ceci comprend la préparation, l'instruction et la direction du travail des autres. Considérer la composition de l'équipe et le travail d'équipe requis, l'importan et la dimension de l'équipement et le degré de contrôle exercé par le travailleurs au travail. Un excès de capacité et des facilités d'entreposage entre les opérations de production sont clairement des indications abaissant la classification de ce facteur.

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Peu ou pas de responsabilité dépassant l'utilisation de son propre temps. Travailler comme membre d'une équipe, à du travail simple surveillé de près. Travailler à des tâches simples et hautement standardisées avec peu d'équipement ou sans que d'autres opérations en dépendent de près.	Concierge Manoeuvre Empaqueteur de fils Burineur-Conditionnement	Base
B.	Travailler sur une unité de production comme membre d'une équipe accomplissant un travail simple et routinier lorsque le maintien de la production exige une certaine coordination avec les autres membres de l'équipe ou avec le procédé.	Chargeur train à tôles fines Alimenteur-Recuit Préposé à la ferraille Lam. à bil.	.5

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Etre responsable de l'opération d'une unité de transformation petite ou individuelle, exigeant une continuité de production. Accomplir un travail de compagnon ou d'entretien, tel que l'opération de machines-outils complexes. Manier du matériel allant à, ou venant d'unités de transformation en se servant d'un équipement mobile motorisé tel que grues et tracteurs. Accomplir des opérations, soit auxilliaires ou de services, lorsqu'elles sont étroitement liées aux unités ou aux procédés de production.	Opérateur de mélangeur de sable Lamineur Nettoyeur de four Pit Homme de quai-Cokerie Soudeur Pontonnier-Atelier de Mécanique Conducteur-Chariot élévateur	1.0
D.	Opérer une unité de production de grandeur moyenne n'étant pas liée de près à d'autres opérations; avoir plusieurs aides. Etre responsable de l'accomplissement de travaux d'entretien assignés sur de grandes unités de production. Etre responsable de la continuité des opérations sur un certain nombre de petites unités de production.	Mécanicien d'entretien Inspecteur de moteur Monteur de filière-fileteuse Tréfileur	2.0

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
E.	Opérer une partie importante d'une unité majeure de production. Opérer une unité de production de grandeur moyenne lorsque liée de près à d'autres opérations. Etre responsable de la continuité des opérations sur un certain nombre d'unités de production de grandeur moyenne.	Pontonnier-Four Pit Défourneur-Cokerie Cisailleur de blooms Régleur de vitesse Train à bandes	3.0
F.	Avoir la haute responsabilité d'organiser des travaux complexes en vue de satisfaire les cédules de production. Avoir la haute responsabilité de la continuité des opérations sur une grande unité de production.	Premier fondeur Four Martin	4.0
G.	Déterminer la vitesse et assumer avec la surveillance la responsabilité conjointe de la production d'une grosse unité.	Soudeur-Soudure par rapprochement	5.0

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
H.	Etre responsable d'obtenir le maximum de production d'une unité majeure de production.	Lamineur de blooms	6.5

FACTEUR 8 - RESPONSABILITE A L'EGARD DE LA SECURITE D'AUTRUI

Considérer le degré de soin qu'exigent la nature du travail et le milieu où il s'accomplit afin d'empêcher ou de prévenir les blessures d'autrui. On ne devrait considérer que la négligence ou les actes directs de la personne accomplissant le travail. On suppose que tous les travailleurs observent les règlements de sécurité et que tous les appareils de sécurité qui n'ont aucune relation directe dans l'occupation sont en bon ordre.

Niveau	Caractéristiques de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Peu de soin requis pour prévenir les blessures à autrui. Travailler dans un endroit ou sur une machine où les autres sont rarements exposés aux risques de l'occupation. Accomplir un travail exposant une autre personne, telle qu'un aide, où la probabilité et la gravité probable d'un accident sont minimes.	Homme de quai Cokerie Estampeur-Lamineur à blooms-Quenouilleur Four Martin-Brouetteur de manganèse	Base
B.	Le soin et l'attention ordinaires sont requis pour prévenir les blessures à autrui. Accrochage occasionnel de grues. Un travail coordonné de groupe ou d'équipe, où les actes d'un individu peuvent blesser les autres. Opérer un équipement lorsque d'autres sont occasionnellement exposés.	Burineur-Conditionnement Lamineur Ripeur-Laminoir à billettes Bobineur-Tain à fil	.4

Niveau	Caractéristiques de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Un soin et une attention considérables sont requis pour prévenir les blessures à autrui. L'accrochage ordinaire de grues. Opérer un équipement mobile motorisé lorsque d'autres sont exposés mais où la probabilité d'un accident est faible. Manier des gaz ou des liquides inflammables lorsque des sauvegardes réduisent la probabilité de feu ou d'explosion.	Pontonnier-Chargement du minerai Régleur de vitesse-Train à bandes-Lamineur Tandem Opérateur d'agitateur Sous-produits	.8
D.	Un degré haut et soutenu d'attention et de soin est requis pour prévenir les blessures à autrui. Accrochage de grues exigeant un montage difficile. Opérer un équipement mobile motorisé dans un endroit congestionné. Responsable du passage d'électricité ou de vapeur, ou de l'opération de vaisseaux à haute pression, lorsque d'autres sont exposés aux accidents. Contrôler les unités ou l'équipement maniant ou traitant des matériaux explosifs ou en fusion, lorsque d'autres personnes sont exposés mais que la probabilité d'un accident est faible.	Pontonnier-Four Pit Premier fondeur-Four Martin Garde-feu-Haut fourneau	1.2

Niveau	Caractéristiques de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
E.	Un soin et un jugement exceptionnels sont requis pour prévenir les blessures à autrui. Manier, contrôler ou transporter un matériel explosif ou en fusion, hautement inflammable et exposant d'autres personnes à des blessures graves.	Premier opérateur de convertisseur (Bes)	2.0

FACTEUR 9 - EFFORT MENTAL

Considérer la concentration et l'attention, mentale ou visuelles, qu'exige l'occupation dans l'accomplissement du travail à une vitesse normale. Choisir le niveau qui décrit le mieux le degré moyen de concentration et d'attention exigé pendant la durée d'un quart de travail.

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Un minimum d'application mentale requis dans l'accomplissement de travaux fortement routiniers, simples, rudimentaires ou dirigés de près. Marcher, nettoyer, manier des outils simples dans un travail rudimentaire, manier des matériaux à l'état brut, opérer des contrôles simples n'exigeant pas d'ajustement. Manier un produit à la main, pour le mettre sur une unité de transformation, ou l'en enlever lorsque cela exige peu coordination, soit avec d'autres ou avec le procédé.	Homme de quai Cokerie-Approvisionneur de four Martin Brouetteur de manganèse Préposé à la ferraille Lam à bil. - Opérateur de sécheur - Sous produits	Base
B.	Une application légère, mentale ou visuelle, requise dans l'accomplissement d'un travail où il y a une certaine variété, mais où les diverses possibilités d'actions et de décisions à prendre sont peu nombreuses. Un travail exigeant une certaine coordination avec d'autres ou avec le procédé. Faire le montage, régler, ajuster des machines ou	Quenouilleur-Four Martin Nettoyeur de four Pit Ripeur Laminoir à billettes Opérateur d'agrafeuse	.5

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
B.	procédés simples; peser et compter le produit, enregistrer les données; l'accrochage ordinaire de grues. Faire un travail de métier simple, tel que le finissage du béton, la connection de tuyaux, un coupage simple à la torche, etc. Lubrification de routine.		
C.	Une application modérée, mentale ou visuelle, requise dans l'accomplissement d'un travail manuel, dans l'opération de machines, dans des montages, dans l'inspection et les ajustements exigeant de fréquentes décisions afin de déceler et d'ajuster en conséquence les déviations de la marche appropriée des opérations. Opérer une grue et un tracteur dans des endroits congestionnés ou lorsqu'une variété considérable de mouvements est requise. Accomplir des travaux de compagnon n'entraînant pas de tolérances serrées.	Opérateur de saturateur-Sous-produits Garde-feu- Haut fourneau Régleur de guides-Lam. à bil. Pontonnier-Train à bandes	1.0

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
D.	S'appliquer de près, mentalement ou visuellement, dans l'accomplissement de travaux de compagnon entraînant des tolérances serrées, ou dans le contrôle de machines et de procédés à une vitesse rapide exigeant une haute coordination ou un ajustement délicat. Organiser ou diriger des méthodes de travail ou des opérations passablement complexes qui déterminent la dimension, la forme ou les qualités physiques du produit.	Chargeur Four Martin Lamineur-finisseur Train à bandes Machiniste Inspecteur de moteur Maçon Premier fondeur-Four Martin	1.5
E.	Grande application mentale requise dans l'organisation de méthodes et de séquences de travail difficile afin d'obtenir la dimension, la forme ou les qualités physiques du produit. Une attention visuelle extrêmement grande dans des ajustements délicats requise pour contrôler des opérations à haute vitesse ou pour exercer un contrôle musculaire très précis.	Premier opérateur de convertisseur (Bes) Lamineur de blooms	2.5

FACTEUR 10 - EFFORT PHYSIQUE

Considérer l'effort musculaire qu'exige l'occupation quand l'employé travaille à une vitesse normale. Choisir le niveau qui décrit le mieux le degré moyen d'effort musculaire requis pendant la durée d'un quart de travail.

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Un minimum d'effort physique. Accomplir un travail très léger tel que rester assis ou debout afin d'observer, et un travail tel qu'assemblage et ajustement très légers. Préparer et diriger le travail. Peser et enregistrer.	Régleur de vitesse Train à bandes	Base
B.	Un effort physique léger. Employer de légers outils manuels et manipuler des matériaux passablement légers. Opérer des contrôles tels que ceux d'une grue, des valves légères. Opérer un camion ou un tracteur. Balayer, nettoyer. Pelleter des matériaux légers.	Chauffeur-Cokerie Cisailleur de blooms Machiniste	.3
C.	Un effort physique modéré. Manier des matériaux de poids moyen. Employer divers outils manuels de grandeur moyenne dans l'accomplissement d'un travail de compagnon. (suite)	Quenouilleur-Four Martin Maçon Opérateur de locomotive-grue Ecriqueur-Conditionnement Manoeuvre	.8

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Monter dans une échelle pour y travailler. Opérer des valves et des contrôles lourds. Employer une masse légère.		
D.	Un effort physique lourd. Employer des outils lourds et manier à la main des matériaux lourds. Pelleter des matériaux lourds. Employer un pic, des barres lourdes. Opérer des outils pneumatiques lourds.	Garde-feu-Haut fourneau Nettoyeur de four Pit Forgeron	1.5
E.	Un effort physique extrême. Lever, pousser ou tirer très lourdement.	Manipulateur-Acier en feuilles Brouetteur de manganèse	2.5

FACTEUR 11 - MILIEU DE TRAVAIL

Considérer les conditions générales, sauf les risques d'accident dans lesquelles s'accomplit le travail et jusqu'à quel point ces conditions rendent l'occupation désagréable. Choisir dans ce tableau le niveau qui décrit le mieux les conditions moyennes de travail pour l'occupation.

Niveau	Le travail exige d'être exposé à	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Dans un atelier mécanique ou la sorte de bâtisse qu'est l'usine moyenne. Légèrement sale, bruyant et chauffé d'une façon inégale.	Machiniste Empaqueteur (feuilles) Opérateur de refendeuse	Base
B.	La chaleur durant l'été à cause de la proximité de fournaises ou de matériaux chauds. Conditions d'intérieur et d'extérieur mais sans qu'on exige de rester dehors dans des températures extrêmes. Conditions d'extérieur, mais protégé une partie du temps par un toit, un abri ou une cabine. Un travail continuellement sale ou graisseux ou exposé à l'humidité et à certaines vapeurs et fumées.	Bobineur-Train à fil Tuyauteur Pontonnier-Chargement du minerai Opérateur de sécheur Sous-produits	.4

Niveau	Le travail exige d'être exposé à	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Toutes conditions de température où le temps est rigoureux. Humidité considérable, acides, vapeurs, poussière ou lumière forte rendant nécessaire de porter des vêtements ou des appareils protecteurs. Conditions extrêmes de saleté dans lesquelles l'employé s'enduit de saleté désagréable telle que le goudron, la peinture, etc. Une chaleur extrême à intervalles, mais pas pour des périodes prolongées. Un bruit intense pendant des périodes prolongées.	Soudeur Garde-feu Haut fourneau-Cloutier	.8
D.	Une chaleur extrême d'un degré intense et pendant un temps considérable.	Pontonnier Four Pit	1.6
E.	Une chaleur extême approchant du point d'endurance où il est nécessaire de quitter l'entourage à intervalle réguliers.	Nettoyeur de four Pit	3.0

FACTEUR 12 - RISQUES

Considérer la probabilité et la gravité des blessures auxquelles s'expose le travailleur, en supposant que le travailleur exerce un soin raisonnable en observant les règlements de sécurité.

Niveau	Probabilité et nature des blessures	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Risque peu élevé d'accident et les blessures habituelles consistent en coupures, contusions et brûlures mineures. Opérer des machines, machines-outils et un équipement maniant du matériel, ou contrôler le mouvement du matériel, lorsqu' exposé à la machinerie en mouvement d'une façon occasionnelle seulement. Accomplir des tâches manuelles répétées telles qu'introduire ou empiler un produit ou des matériaux.	Ripeur-Laminoir à billettes Régleur de vitesse Train à bandes Pontonnier-Train à bandes 1er opérateur de convert (Bes) Concierge Opérateur-Taraudeuse de manchons	Base
B.	Risque modéré d'accident et les blessures probables consistant en coupures, contusions et fractures graves telles qu'il s'en produit quand on fait l'accrochage de grues routinier, quand on opère un camion ou un tracteur, quand on fait l'ajustement régulier d'une machinerie ou d'un produit en mouvement.	Conducteur - Chariot à fourche Lamineur-Tandem-Cloutier Approvisionneur de four Martin Maçon-Ecriqueur Conditionnement-Nettoyeur de four Pit Burineur-Conditionnement Opér. de saturateur-Sous-produits Manoeuvre Chargeur de décapeuse	.4

Niveau	Probabilité et nature des blessures	Occupation-repère.	Classification numérique
B.	Exposé à des chutes telles qu'il peut s'en produire quand on marche ou on grimpe sur des des coffres, des chariots de matériel et des échafaudages bas. Occasionnellement exposé à des objets chauds qui peuvent causer des brûlures modérées. Manier ou travailler près du caustique, de liquides ou de gaz inflammables ou volatiles. (Vaisseaux ou tuyaux fermés).		
C.	Exposé à des brûlures par l'éclaboussement du métal en fusion. Manipuler régulièrement un produit chaud avec tenailles ou crochets. Manier ou contrôler des liquides caustiques, inflammables ou volatiles. (Vaisseaux ouverts ou maniement de récipients). Exposé à des chutes telles qu'il peut s'en produire en travaillant sur échafaudages, structures et toits élevés. Occasionnellement exposé à un haut voltage d'électricité. Exposé à des blessures graves provenant de l'accrochage de grues entraînant des appareils difficiles de montage ou de levée. Accomplir un travail d'entretien	Chargeur-Four Martin Capteur-Train Marchand Mandrineur-Tubes sans soudure-Opérateur d'agitateur Sous-produits-Tuyauteur Inspecteur de moteur Défourneur-Haut fourneau Mécanicien d'entretien	.8

Niveau	Probabilité et nature des blessures	Occupation-repère	Classification numérique
C.	difficile amenant à grimper et à faire des montages afin de réparer, de monter ou de démolir de l'équipement et des moulins. Grimper sur du matériel roulant en mouvement.		
D.	Exposé à des brûlures graves en maniant, transportant ou contrôlant l'écoulement du métal en fusion.	Garde-feu Haut fourneau Deuxième fondeur-Four Martin	1.2
E.	Fréquemment exposé à des risques où le manque de soins exceptionnels et de jugement pourrait causer un accident entraînant l'invalidité totale ou la mort.	Electricien (monteur de lignes)	2.0

3.06 Dans l'application des critères de base qui précèdent, on applique les règles suivantes:

(A) Ce qu'on étudie c'est l'occupaton et non pas les individus qui travaillent à cette occupation.

(B) Les occupatons doivent être classifiées sans tenir compte des taux de salaire existants.

(C) Pour chaque facteur, les occupations doivent être placées à leur niveau approprié en considérant les exigences spécifiques de chaque occupation, la description de chaque niveau et les exemples fournis.

(D) Pour chaque facteur la classification se fait au niveau ou au-dessus du niveau d'une exigence minimum qu'on appelle "base". Le niveau de "base" n'a pas de valeur numérique puisque le plan ne détermine que le rang relatif des occupations.

(E) La classification de chaque occupation doit tenir compte des sortes de travaux accomplis et des circonstances environnantes lorsque l'employé accomplit son travail à une vitesse normale.

(F) L'usage de ce plan ne comporte aucune interpolation entre les niveaux de chaque élément. Pour déterminer la classe finale d'une occupation, additionnez les classifications numériques correspondant, pour chacun des douze (12) facteurs, au niveau qu'a mérité l'occupation, et utilisez le nombre entier le plus près du nombre obtenu.
Par exemple: si la décimale du chiffre est .4 ou moins, laissez tomber la décimale; si la décimale est de .5 ou plus utilisez le chiffre entier suivant.

(G) Lorsque, par la suite, on reclassifie une occupation parce que le contenu en est changé, on n'étudie que les facteurs affectés par le changement. La classe de l'occupation ne changera que si le contenu change d'au moins une classe entière.

(H) La description et la classification de chacune des occupations se font selon et en conformité avec les description et les classifications des "repères" appropriés telles qu'établies dans la section "3.05" de l'Article "3" de ce Manuel.

3.07 On rencontre des problèmes spéciaux dans la description et la classification des occupations de chef d'équipe, et des occupations de débutant et les sections suivantes de cet article établissent des critères détaillés pour traiter ces problèmes d'une façon appropriée.

3.08 Occupation de chef de groupe

Dans la description et la classification d'une occupation d'un chef de groupe, ce qui suit s'applique:

(A) Considérer toutes les occupations dans le groupe et choisir l'occupation dont la classification est la plus élevée dont la direction est la responsabilité du chef de groupe et qu'il peut être requis d'accomplir de temps à autre, telle occupation étant désignée comme "occupation de base" d'où sera déterminée la classification de l'occupation de chef de groupe.

(B) Pour classifier l'occupation du chef de groupe, utiliser les mêmes classifications que celles pour l'occupation de base aux facteurs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, et 12, Section "3.05" du présent Article, et au facteur 7, utiliser deux niveaux plus élevés que ceux de l'occupation de base, le niveau "D" devant être le minimum, de façon à établir le différentiel approprié de deux classes entre l'occupation du chef de groupe et l'occupation de base, tel différentiel représentant une reconnaissance appropriée pour la responsabilité de diriger le travail d'autres occupations dans le groupe, sans égard à la proportion de temps requise du chef de groupe pour telle direction. Certains cas spéciaux où l'occupation de base est classifiée au niveau "B" du facteur 7, et où le total numérique des douze facteurs contient une décimale allant de .5 à .9 exigent une considération spéciale. Dans tels cas on doit inclure au facteur 7 une allocation de 2.0 comme classification

3.08 Occupation de chef de groupe
(suite)

(B) additionnelle spéciale pour "chef de groupe", de façon à réaliser le différentiel uniforme de deux classes entre l'occupation du chef de groupe et l'occupation de base.

(C) La description et la classification de l'occupation de chef de groupe doit contenir une notation indiquant l'occupation de base ayant servi à déterminer la classification de l'occupation de chef de groupe. Par exemple:

1. "Occupation de base s'appliquant à la classification du chef de groupe":

	Niveau
Outilleur	Chef de groupe F 4.0
Classification 15.0	
Facteur 7 D. 2.0	

3.09 - Occupation de débutant

Les occupations de débutant ne sont pas décrites et classifiées indépendamment comme telles, mais la liste des classifications des périodes de débutant s'applique, conformément aux dispositions de la Convention collective, à la description et à la classification de l'occupation pour laquelle l'occupation de débutant est préparatoire.

3.10 - Autre occupation

Sauf pour ce qui est des notations et des instructions à l'effet contraire prévues aux sections précédentes du présent article, les facteurs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, et 12 de la section 3.05 du présent article s'appliquent lors de la classification de toute occupation accomplie par un employé.

ARTICLE 4 - DESCRIPTION ET CLASSIFICATION

4.01 La description et la classification d'une occupation se font comme suit:

(A) La Compagnie prépare la description de l'occupation qu'elle propose sur la formule en annexe "A" de ce Manuel et selon les exigences de l'Article 3 de ce Manuel.

(B) Les représentants désignés de la Compagnie et de l'Union revisent et tentent de s'entendre sur cette proposition. Les représentants syndicaux doivent avoir la possibilité raisonnable de procéder à la revision sur place d'une description avec les travailleurs concernés pendant leur travail. Les représentants de la Compagnie et de l'Union conservent chacun un (1) exemplaire de la description convenue.

(C) Après entente sur la description, la Compagnie prépare la classification qu'elle propose, sur la formule en annexe "B" de ce Manuel et selon les exigences de l'article 3 de ce Manuel.

(D) Les représentants désignés de la Compagnie et de l'Union revisent et tentent de s'entendre sur cette proposition. Les représentants conservent chacun un (1) exemplaire de la classification convenue.

4.02 La Compagnie et l'Union se communiquent l'un à l'autre par écrit les noms de leurs représentants responsables de la description et classification des occupations ainsi que celui de leur assesseur. La Compagnie et l'Union nomment chacun trois représentants et un assesseur.

4.03 A défaut d'entente entre les représentants sur une description ou une classification, l'affaire est soumise aux assesseurs prévus à la section 4.02, qui tentent de s'entendre de façon finale.

ARTICLE 4 - DESCRIPTION ET CLASSIFICATION
(suite)

4.04 A défaut d'entente entre la Compagnie et l'Union sur une description ou une classification, après les étapes prévues, l'affaire doit être résolue en vertu des dispositions du paragraphe 6.02 (C) de ce Manuel.

4.05 L'entente sur une description ou une classification doit être signée par les représentants désignés de la Compagnie et de l'Union.

ARTICLE 5 - MISE EN APPLICATION

5.01 Les descriptions et classifications établies selon les articles précédents de ce Manuel, servent à placer chaque occupation dans sa classe appropriée. La convention actuellement en vigueur établit le taux horaire de chaque classe et expose les modalités d'application du taux standard à l'employé qui remplit l'occupation.

5.02 L'échelle des taux standards débute au taux standard de la classe 1, constituant le taux de base ou taux minimum d'embauchage et progresse de classe en classe par échelons égaux d'une classe.

5.03 L'application des taux standards ne doit réduire le salaire d'aucun employé dont le taux de salaire actuel serait supérieur au taux standard. Dans un tel cas l'employé doit recevoir un "différentiel spécial" qui s'applique selon les dispositions appropriée de la convention. En plus des autres moyens qui peuvent être stipulés dans la convention, les hausses de l'échelon entre les classes servent à réduire ou éliminer les différentiels spéciaux.

ARTICLE 6 - REVISION DES DESCRIPTIONS ET CLASSIFICATIONS

6.01 L'adaptation constante aux changements des descriptions, classifications et taux de salaires est aussi importante que leur détermination initiale. L'absence de telles adaptations entraîne des injustices envers les employés, la Compagnie, ou les deux.

6.02 La mise à jour des descriptions et classifications se fait comme suit:

(A) Les descriptions et classifications convenues, en vigueur à la date de la convention collective courante ou convenue subséquemment en conformité avec ce manuel, restent en vigueur à moins que:

1. Le contenu de l'occupation ne soit changé par la Compagnie d'au moins la valeur d'une classe entière;
2. L'occupation ne soit éliminée ou inoccupée pendant un an; ou
3. La description ou classification ne soit changée par entente entre la Compagnie et l'Union.

(B) Quand la Compagnie crée une nouvelle occupation, ou modifie le contenu d'une occupation existante d'au moins la valeur d'une classe entière, à la hausse ou à la baisse, une nouvelle description et classification s'établit comme suit:

1. La Compagnie décrit et classifie l'occupation selon les dispositions de ce Manuel.
2. Cette description et cette classification sont soumises à l'approbation de l'Union en suivant les procédures stipulées à l'Article 4 de ce Manuel, et le taux standard prévu entre en vigueur selon le paragraphe (3) ci-dessous.

3. Sauf indication contraire, le taux standard prévu entre en vigueur à la date de la modification ou de la création de la nouvelle occupation.

(C) A défaut d'entente entre la Compagnie et l'Union sur la description et la classification, on procède comme suit:

1. La Compagnie applique la classification proposée et le taux standard approprié entre en vigueur selon le paragraphe 6.02 - b (3).

2. L'Union peut, dans les trente (30) jours subséquents, présenter un grief à l'effet que l'occupation n'est pas décrite ou classifiée conformément au Manuel.

3. La mésentente est soumise à l'étape 3 de la procédure de griefs stipulée dans la convention.

(D) Si la Compagnie ne propose pas une nouvelle description et classification pour une occupation nouvelle ou modifiée, l'Union peut présenter un grief selon la convention réclament une description et une classification conformément à ce Manuel.

(E) Si la Compagnie effectue une modification d'occupation, mais d'une valeur inférieure à une classe entière, elle ouvre un dossier de mise à jour de la description et de la classification, pour permettre de tenir compte d'une accumulation de modifications mineures comme suit:

1. La Compagnie enregistre chaque modification sur la formule en Annexe "C" de ce Manuel et cette formule s'ajoute à la description et classification originale.

2. La Compagnie envoie copie de cette modification, au représentant syndical désigné à l'article 4 du Manuel. Si l'Union prétend une erreur d'évaluation de la dernière modification ou de toute modification précédente, ou prétend que toute modification ou somme de modification vaut au moins une classe entière, alors ces questions se règlent selon les dispositions de l'Article 4.

(F) Quand la somme des modifications de contenu d'une occupation est d'au moins une classe entière:

1. L'occupation est reclassifiée au niveau approprié résultant de cette somme; cette reclassification entre en vigueur à la date de la dernière modification;

2. Le taux standard approprié entre en vigueur à la date de cette reclassification;

3. Une nouvelle description et classification est établie selon l'Article 4 de ce Manuel pour incorporer cette accumulation de modifications.

(G) Si une modification de contenu fait baisser la classification d'une occupation, tout titulaire de cette occupation à la date de la baisse reçoit un différentiel spécial, égal à la baisse. Ce différentiel spécial s'ajoute à tout autre différentiel antérieur, et s'applique à cet employé selon les dispositions appropriées de la convention.

(H) Si la Compagnie met fin à une occupation, ou si une occupation est inoccupée pendant un an, l'abolition sera enregistrée comme suit:

1. La Compagnie note l'abolition de la description et de la classification sur la formule en Annexe "C" de ce Manuel. L'occupation et les causes de l'abolition sont identifiées, par un exemple: occupation disparue; inoccupée pendant un an, etc..

2. Copie est envoyée à l'Union en suivant les procédures de l'Article 4 de ce Manuel.

(I) Quand la Compagnie modifie dans ses détails l'identification d'une occupation (tels que nom du service ou division, titre d'usine ou numéro de l'occupation), ces modifications sont enregistrées comme suit:

1. La Compagnie note les modifications d'identification sur la formule en Annexe "C" de ce Manuel. A l'en-tête de la formule, on inscrit les détails d'identification antérieurs, puis on énumère les modifications sous le titre: "Modifications de description".

2. Ccpie est transmise à l'Union en suivant les procédures de l'Article 4 de ce Manuel.

Le tout étant convenu ce dix-septième jour de septembre 1982.

VERSATILE VICKERS INC.

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE LOGE LOCALE 987

DESCRIPTION DE TÂCHES ANNEXE "A"

ATELIER :_____ CODE STANDARD :_____
DEPARTEMENT :_____ TITRE STANDARD :_____
DATE :_____ TITRE - ATELIER :_____
CODE - ATELIER :_____

FONCTION PRINCIPALE

OUTILS ET EQUIPEMENT

MATERIAUX

SOURCE DE SURVEILLANCE

DIRECTION EXERCEE

METHODE DE TRAVAIL

L'exposé ci-dessus reflète les points généraux considérés nécessaires pour décrire les fonctions principales de la tâche identifiée et ne sera pas interprété comme étant une description détaillée de toutes les exigences qui peuvent être inhérentes à la tâche.

ANNEXE "B"

TITRE A L'USINE | TITRE STANDARD

ELEMENTS	MOTIFS DE CLASSIFICATION	NIVEAU	CLAS
1. Formation préparatoire:	L'occupation exige l'aptitude pour apprendre à:		
2. Formation et expérience professionnelles:	L'occupation exige une expérience dans cette occupation et autres occupations connexes de:		
3. Dextérité mentale			
4. Dextérité manuelle			
5. Responsabilité:	matériel		
6. Responsabilité:	outils et équipement		
7. Responsabilité:	opérations		
8. Responsabilité:	sécurité d'autrui		
9. Effort mental			
10. Effort physique			
11. Milieu de travail			
12. Risques			
	CLASSE	TOTAL	

Approuvé par: _____ Rep. de l'Union

_____ Rep. de la Cie

Date _____

VERSATILE VICKERS INC.
AVIS DE MODIFICATION DE DESCRIPTION ET CLASSIFICATION

Division	Numéro de référence
Service	Titre
Section	Date

Modification de description:

MODIFICATIONS DE CLASSIFICATION

Facteurs	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total	Différence nette
Nouvelle classification														
Ancienne classification														

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

06201-8

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 04 111

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu en dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances
	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autre	M-1963-05

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-03-26	81-04-02		80-03-06	83-03-05	238

Association	Employeur
☒ Déposant	☐ Déposant
Ass. Intern. des machinistes et des trav. de l'aéroastronautique Logo 987 Att.: M. Louis Bérubé 4280 boul Métropolitain Est, ste 204 Montréal, Qué. H1S 1A2	Vickers Canada Inc 5000 rue Notre-Dame Est Montréal, Qué. H1V 2B4

O.K. ren. Versatile Vickers. 5/3/81

Unité de négociation

"All employees regularly employed, within the territorial limits of the Industrial Division No. 3 (Machine Shop."

Région	Unité	Affiliation
06-06	6951 (10)	7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Danielle Duchesne	81-04-13

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

003(080)

COPIE 4

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 06281-8P

81	04	110

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet ☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances : M-1963-41

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-03-26	81-04-02		80-03-06	83-03-05	12

Association	Employeur
☒ Déposant Loge 987 L'Association Int. des Machi. et des Travailleurs de l'Aéroastronautique (FTQ-CTC) Att: M. Louis Bérubé 4200 boul. Métropolitain ste 204 St-Léonard, Qué. H1S 1A2	☐ Déposant Vickers Canada Inc 5000 rue Notre-Dame Est Montréal, Qué. H1V 2S4 non rep.

Unité de négociation

"Tous les salariés de la production au sens du Code du Travail des ateliers désignés comme atelier du cuivre (Copper Shop)."

Région	Activité	Affiliation
06-06	8951 (10)	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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Danielle Duchesne	81-04-13

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

003(080)

COPIE 4

06201-8

'81 AVR -2 11 32

PAR MESSAGER

M-1963-05
M-1963-41
M-99367-01
Sal.:250

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

VICKERS CANADA INC.

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE - LOGE 987

En vigueur du 6 mars 1980 au 5 mars 1983

.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

between

VICKERS CANADA INC.

and

THE INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS
AND AEROSPACE WORKERS - LODGE 987

From March 6, 1980 to March 5, 1983

.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o

TABLE DES MATIERES

PAGE		ARTICLE
14	Absence pour deuil	Art. 9.06
33	Action disciplinaire	Art. 17.16
31	Affichage	Art. 17.13
19	Allocation de temps à l'arrivée et au départ	Art. 13
27	Ancienneté	Art. 17
23	Arbitrage	Art. 15
57	Changements technologiques	Art. 34
34	Classifications et taux de salaire	Art. 18
15	Congé de paternité	Art. 9.07
58	Convention	Art. 35
16	Devoir de citoyen	Art. 10
5	Discrimination et intimidation	Art. 4
1	Dispositions générales	Art. 1
52	Droit de fouille à l'usine	Art. 26
4	Droits de la compagnie	Art. 3
58	Durée de la convention	Art. 36
53	Entraînement	Art. 29
52	Etudiants	Art. 28
35	Evaluation des tâches	Art. 18.06
36	Facteur de protection des salaires	Art. 18.08
7	Heures de travail	Art. 6
48	Jours fériés	Art. 24
29	Mise à pied	Art. 17.09
57	Outils personnels et métriques	Art. 33
46	Paiement lorsqu'un employé quitte la compagnie	Art. 22
52	Paiement du salaire	Art. 27
12	Pannes	Art. 8
13	Permis d'absence	Art. 9
54	Plan de Bien-Etre	Art. 30
55	Plan de pension	Art. 31

TABLE DES MATIERES

PAGE		ARTICLE
56	Prestations de séparation	Art. 32
37	Primes d'équipe	Art. 19
47	Prime pour travail exécuté dans des circonstances exceptionnelles	Art. 23
21	Procédure de règlement de grief	Art. 14
3	Reconnaissance	Art. 2
25	Représentation	Art. 16
38	Sécurité - Hygiène et Bien-Etre au travail	Art. 20
6	Sécurité syndicale	Art. 5
45	Tableaux d'affichage	Art. 21
9	Temps supplémentaire	Art. 7
29	Transferts	Art. 17.08
17	Travail en dehors de l'usine	Art. 12
16	Travail pendant la période de repas	Art. 11
50	Vacances payées	Art. 25

CEDULES

Cédule "A"

60 - Classifications et taux de salaire de l'atelier d'usinage

Cédule "B"

68 - Classifications et taux de salaire de l'atelier de cuivre

Cédule "C"

70 - Note 1 - Progression
- Note 2 - C.G.S.B.
- Note 3 - Découpeur à l'arc électrique
- Note 4 - P.M.P.
- Note 5 - Chefs de groupe
- Note 6 - Chefs d'équipe.

INDEX

PAGE		ARTICLE
58	Agreement	Art. 35
23	Arbitration	Art. 15
14	Bereavement leave	Art. 9.06
12	Breakdown	Art. 8
16	Citizen's duty	Art. 10
34	Classifications and wage rates	Art. 18
4	Company rights	Art. 3
5	Discrimination and intimidation	Art. 4
33	Disciplinary action	Art. 17.16
58	Duration of the agreement	Art. 36
1	General provisions	Art. 1
21	Grievance procedure	Art. 14
7	Hours of work	Art. 6
35	Job evaluation	Art. 18.06
29	Lay off	Art. 17.09
13	Leave of absence	Art. 9
45	Notice boards	Art. 21
9	Overtime	Art. 7
15	Paternity leave	Art. 9.07
47	Payment for work done in exceptional circumstances	Art. 23
52	Payment of wages	Art. 27
46	Payment when leaving the company	Art. 22
55	Pension plan	Art. 31
57	Personal tools and metric	Art. 33
31	Posting	Art. 17.13
36	Protection factor on wages	Art. 18.08
3	Recognition	Art. 2
25	Representation	Art. 16
52	Right to search in the plant	Art. 26

INDEX

PAGE		ARTICLE
38	Safety, hygiene and welfare at work	Art. 20
27	Seniority	Art. 17
56	Severance pay	Art. 32
37	Shift premium	Art. 19
48	Statutory holidays	Art. 24
52	Students	Art. 28
57	Technological changes	Art. 34
19	Time allowance for starting and stopping work	Art. 13
53	Training	Art. 29
29	Transfers	Art. 17.08
6	Union security	Art. 5
50	Vacation with pay	Art. 25
54	Welfare plan	Art. 30
17	Working outside plant area	Art. 12
16	Working throught lunch period	Art. 11

SCHEDULES

Schedule "A"

60 - Classifications and wage rates of the Machine Shop

Schedule "B"

68 - Classifications and wage rates of the Copper Shop

Schedule "C"

70 - Note 1 - Progression
- Note 2 - C.G.S.B.
- Note 3 - Air Arc Gougers
- Note 4 - P.M.P.
- Note 5 - Leadhands
- Note 6 - Chargehands

This collective labour agreement is made and entered into

between:

VICKERS CANADA INC.
5000 NOTRE DAME ST. EAST
MONTREAL, QUEBEC
INDUSTRIAL DIVISION, hereinafter referred to as

"THE COMPANY"
and

THE INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS AND AEROSPACE WORKERS, LODGE 987, hereinafter referred to as

"THE UNION"

Cette convention collective de travail est conclue

entre:

VICKERS CANADA INC.
5000 EST, RUE NOTRE-DAME
MONTREAL, QUEBEC, H1V 2B4
DIVISION INDUSTRIELLE
ci-après nommée

"LA COMPAGNIE"
et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE, LOGE 987, ci-après nommée

"L'UNION"

ARTICLE 1.- GENERAL PROVISIONS

1.01.- The purpose of this agreement is to provide for the orderly settlement of grievances, the establishment of rates of pay, hours of work and other conditions of employment.

1.02- The employees will have the right to process a grievance in the French or English language.

1.03.- There shall not be any strike, lockout, slow down or stoppage of work whatsoever during the life of this agreement. The parties agree to abide by the provisions of article 14 & 15 grievance procedure and arbitration as the only means of resolving any grievance which may arise during the life of this agreement. In the event of any grievance, all employees shall continue to work as usual and the company shall continue its normal operating practices.

ARTICLE 1.- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.01.- Le but de cette convention est de pourvoir au règlement des griefs d'une façon ordonnée, d'établir les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions d'emploi.

1.02.- Les employés pourront présenter un grief dans la langue française ou anglaise.

1.03.- Il n'y aura aucune grève, aucun lock out, ralentissement ou arrêt de travail d'aucune sorte pendant la durée de cette convention. Les parties s'engagent à se conforme aux clauses de l'article 14 & 15 au sujet du règlement des griefs et de l'arbitrage comme étant le seul moyen de résoudre tout grief pouvant se produire pendant la durée de la présente convention. A l'occasion de tout grief, tous les employés devront continuer de travailler comme à l'habitude et la compagnie devra poursuivre ses opérations normales.

1.04.- If a provincial or federal law, order in council or regulations made pursuant to a law affects a provision of this agreement:

a) The provision will be null and void if it is contrary to the law.

b) The provision will be modified to conform to the law in the case where it would not be contrary to the law and will be part of this agreement.

1.04.- Si une loi provinciale, fédérale, un arrêté en conseil ou un règlement fait en application d'une loi affecte une disposition de cette convention:

a) Cette disposition sera nulle et sans effet si elle est en contradiction de la loi.

b) Cette disposition sera modifiée pour devenir conforme à la loi dans le cas où il n'y aurait pas contradiction et sera partie de cette convention.

1.05.- Employees who are excluded from the bargaining unit shall not perform work which is normally assigned to employees of the bargaining unit during regular hours, overtime or outside the plant area, unless regular employees are not available for such work and the company has made necessary efforts to contact employees regularly assigned to this work.

1.05.- Un employé exclu de l'unité de négociation ne pourra accomplir du travail qui est normalement assigné aux employés de l'unité de négociation durant les heures régulières, en temps supplémentaire ou à l'extérieur de l'usine à moins que les employés réguliers ne soient pas disponibles pour accomplir le travail et que la compagnie ait fait les efforts nécessaires pour contacter les employés régulièrement assignés à ce travail.

1.06.- All premiums and allowances provided for in this agreement shall be added to the basic wage rate of an employee after and not before the calculation of any applicable overtime payment. However shift premiums provided for in article 19, will be incorporated to the regular wage rates of the classification for the purpose of overtime calculation.

1.06.- Toutes les primes et allocations prévues dans cette convention doivent s'additioner au taux de salaire de base de l'employé après et non avant le calcul de tout paiement applicable de temps supplémentaire, sauf que les primes d'équipe prévues à l'article 19, seront incorporées aux taux de salaire réguliers de la classification aux fins de calcul du temps supplémentaire.

1.07.- A list of the names of superintendents and foremen as well as subsequent changes on this list will be posted. The department and classifications supervised by them will also be indicated. At the time of posting, a copy is remitted to the union.

1.07.- Les noms des surintendants et contremaîtres seront affichés ainsi que tout changement subséquent sur cette liste, de plus le département et les classifications qu'ils supervisent seront indiqués. Lors de l'affichage, la compagnie transmettra une copie à l'union.

ARTICLE 2.- RECOGNITION

2.01.- To ensure the carrying out of the foregoing purposes of this agreement, the company recognizes the union as the sole and exclusive bargaining agent representing all its employees under the certificates issued by the Quebec Labour Relations Board to the International Association of Machinists And Aerospace Workers, Lodge 987, certified on July 14, 1947, amended on March 11, 1953 and accredited on April 17, 1978.

ARTICLE 2.- RECONNAISSANCE

2.01.- Aux fins d'atteindre les objectifs de la présente convention, la compagnie reconnaît l'union comme seul agent négociateur représentant tous ses employés en vertu des certificats émis par la Commission des Relations Ouvrières du Québec à l'Association Internationale des Machinistes et des travailleurs de l'Aéroastronautique, Loge 987, certifiée le 14 juillet 1947, amendés le 11 mars 1953 et accréditée le 17 avril 1978.

ARTICLE 3.- COMPANY RIGHTS

3.01.- The union recognizes the right and the responsibility of the company to manage its business and direct working forces subject to the terms of this agreement.

3.02.- Without limiting the generality of article 3.01, such company rights shall include the right:

a) To determine the products and schedules of production, the location of production in the plant, the methods and sequence of manufacturing processes.

b) To suspend work wholly or in part at any time due to circumstances beyond the control of the company subject to the provisions of this agreement.

c) To hire, lay off, transfer, promote, demote or discharge, suspend or discipline employees for just cause, to assign work or employees to shifts according to production requirements, subject to the provisions of this agreement.

d) To make reasonable rules and regulations provided however, that any disagreement as to the reasonableness of such rules and regulations, or any disagreement resulting from claims of discrimination against any employee in the application of such rules, shall be subject to the provisions of this agreement.

ARTICLE 3.- DROITS DE LA COMPAGNIE

3.01.- L'union reconnaît à la compagnie, le droit et la responsabilité de gérer ses affaires et d'administrer son personnel sous réserve des dispositions de cette convention.

3.02.- Sans limiter la généralité de l'article 3.01, les droits de la compagnie comprendront le droit:

a) De déterminer les produits à être manufacturés, les cédules de production, l'endroit où les produits seront manufacturés dans l'usine, les méthodes et les séquences des procédés de production.

b) De suspendre le travail en tout ou en partie dû à des circonstances en dehors du contrôle de la compagnie sous réserve des dispositions de cette convention.

c) D'engager, de mettre à pied, de transférer, d'effectuer les promotions, de dégrader ou renvoyer, suspendre ou discipliner les employés pour juste cause, d'assigner le travail ou les employés sur les équipes d'après les exigences de la production sous réserve des dispositions de cette convention.

d) D'établir des règlements raisonnables à être observés, cependant tout désaccord résultant de l'application de ces règlements ou tout désaccord résultant de plaintes de discrimination contre un employé dû à l'application de ces règlements sera soulevé sous réserve des dispositions de cette convention.

ARTICLE 4.- DISCRIMINATION AND INTIMIDATION

4.01.- No employee shall be discriminated against nor prejudiced in any manner whatsoever because of race, colour, language or creed or because an employee has been elected to a representative position in the union.

4.02.- There shall be no anti-union nor union activities in the plant during working hours other than those covered under this agreement.

ARTICLE 4.- DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

4.01.- Aucun employé ne sera exposé à la discrimination, ni ne subira de préjudice de quelque façon que ce soit, à cause de sa race, sa couleur, sa langue ou ses croyances, ou parce que l'employé a été élu à une position représentative dans l'union.

4.02.- Il n'y aura aucune activité anti-unioniste ou unioniste durant les heures de travail autre que celles mentionnées dans cette convention.

ARTICLE 5.- UNION SECURITY

5.01.- All employees who are members of the union on the date of signing of this agreement must, as a condition of employment, remain members of the union for the duration of this agreement.

5.02.- At the time of hiring, the Company shall have all new employees or rehired employees sign the authorization form supplied to the Company by the Union, to deduct the amount of union dues from their earnings in accordance with the by-laws and regulations of the Union. Deduction shall be made each week, starting with the first pay.

5.03.- Each month, a list of names of employees in alphabetical order from whom dues have been deducted and the reason why an employee had no union deduction mentioned, will be sent to the financial secretary of the union together with a cheque covering the amount so deducted. This list shall include all employees on the payroll whether deducted dues or not. Errors on the list of deductions shall be reported in writing to the Director of Personnel and Industrial Relations.

5.04.- The union will indemnify the company and save it harmless from any and all claims which may be made by an employee or employees for amounts deducted as union dues from wages as herein provided.

5.05.- The company shall be advised at least one month in advance of any change in the amount of union dues.

ARTICLE 5.- SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01.- Tous les employés membres de l'union au moment de la signature de cette convention devront comme condition d'emploi demeurer membres de l'union pour la durée de cette convention.

5.02.- La compagnie doit au moment de leur embauchage faire signer à tous les nouveaux employés, ou employés ré-embauchés, la formule d'autorisation fournie par l'union à la compagnie afin de déduire de leurs paies comme cotisations syndicales, la somme prévue par les statuts et règlements de l'union. Ces déductions seront effectuées chaque semaine, commençant avec la première paie.

5.03.- A chaque mois, une liste indiquant par ordre alphabétique le nom de tous les employés sur la liste de paye, qu'ils aient été déduits ou non et spécifiant le montant déduit pour fin de cotisation syndicale sera préparée par la compagnie ainsi que la raison pour laquelle un employé n'a pas eu de déduction, adressée au secrétaire financier de l'union et accompagnée d'un chèque pour la somme déduite. Les erreurs sur les listes de déductions seront rapportées par écrit au Directeur du Personnel et des Relations Industrielles.

5.04.- L'union indemnisera la compagnie et la dégagera de toute responsabilité à l'égard de toute réclamation pouvant être faite par tout employé pour les sommes déduites de son salaire comme cotisation syndicales tel que prévu aux présentes.

5.05.- La compagnie sera avisée au moins un mois à l'avance de tout changement dans le montant des cotisations syndicales.

ARTICLE 6.- HOURS OF WORK

6.01.- The regular work day shall consist of eight (8) hours, Monday to Friday inclusive, distributed as follows:

The first shift

12.30 A.M. - 7.30 A.M.

The second shift

7.30 A.M. - 4.00 P.M.

The third shift

4.00 P.M. - 12.30 A.M.

The employees working the hours mentioned for the first shift will be paid eight (8) hours.

6.02.-

a) These hours may be changed upon mutual agreement by both parties.

b) SUMMER SCHEDULE

The hours of work scheduled at the beginning of the day in Article 6.01 will be moved forward by thirty (30) minutes from the first Monday in June to the Tuesday following Labour Day.

6.03.- An employee may be requested to work on any shift however, three (3) working days before the said change of shift, the employee will be given the occasion to express his choice, and article 17.01 will be the determining factor.

ARTICLE 6.- HEURES DE TRAVAIL

6.01.- La journée régulière de travail sera de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement, réparties comme suit:

La première équipe

12.30 A.M. - 7.30 A.M.

La deuxième équipe

7.30 A.M. - 4.00 P.M.

La troisième équipe

4.00 P.M. - 12.30 A.M.

Les employés qui travaillent les heures mentionnées pour la première équipe sont payés huit (8) heures.

6.02.-

a) Ces heures peuvent être changées avec le consentement mutuel des parties.

b) HORAIRE D'ETE

Les heures de travail prévues pour le début de la journée à l'article 6.01 seront avancées de trente (30) minutes à compter du premier lundi du mois de juin jusqu'au mardi suivant le congé de la Fête du Travail.

6.03.- La compagnie peut demander à un employé de travailler sur n'importe quelle équipe, cependant trois (3) jours ouvrables avant ledit changement d'équipe, on accordera à l'employé l'occasion d'exprimer son choix, et l'article 17.01 sera le facteur déterminant.

6.04.- An employee who has regularly worked on the first or third shift will, at his request, be transferred to the second shift when a vacancy occurs, his seniority allowing or prior to hiring new employees on the second shift. However, this does not apply when such vacancy is used to allow a new employee to serve or complete his probationary period or when an employee is under training.

6.04.- Un employé qui aura travaillé régulièrement sur la première ou troisième équipe pourra, s'il en fait la demande, être transféré à la seconde équipe dès qu'une vacance se produira, à condition que son ancienneté le permette ou avant d'embaucher de nouveaux employés sur la deuxième équipe. Cependant ceci ne s'appliquera pas lorsqu'une telle vacance sert à permettre à un nouvel employé de poursuivre ou compléter sa période de probation ou lorsqu'un employé est à l'entraînement.

6.05.- All normal shift changes except emergencies will be on Monday and be posted on the preceding Thursday not later than 2:00 P.M. and a copy of such change will be given to the union by the Superintendent, at the time of posting.

6.05.- Tout changement normal d'équipe, sauf état d'urgence, aura lieu le lundi et sera affiché le jeudi précédent pas plus tard que 2:00 P.M. et une copie de ce changement sera remise à l'union par le surintendant au moment de l'affichage.

6.06.- Shift changes will be arranged in such a manner that should an employee's pay be less than a five (5) day period for the week during which the transfer occurs, it will be adjusted immediately.

6.06.- Les changements d'équipe seront agencés de telle façon que si la paie d'un employé était pour moins qu'une période de cinq (5) jours pour la semaine durant laquelle s'est produit le transfert, son salaire sera ajusté immédiatement.

6.07.- If the company fails to notify an employee not to report for work either before he leaves the plant on the previous shift or before he leaves his home for work, such employee shall receive a minimum of four (4) hours pay at the applicable rate.

If the company decides to temporarily discontinue its operations in a department on account of intolerable climatic conditions and sends the employees back home these employees will receive the equivalent of eight (8) hours pay at the applicable wage rate, including the hours worked.

6.07.- Si la compagnie néglige d'aviser un employé avant qu'il ne quitte l'atelier à la fin de son équipe précédente, ou qu'il ne quitte son foyer pour se rendre au travail, cet employé recevra un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux applicable.

Si à cause de conditions climatiques insupportables, la compagnie décide de discontinuer les opérations temporairement dans un département et retourne les employés, ceux-ci recevront l'équivalent de huit (8) heures de paie au taux de salaire applicable, incluant les heures travaillées.

ARTICLE 7.- OVERTIME

7.01.- Starting at the date of signature of the memorandum of agreement i.e. January 22, 1981, all hours worked outside of regular hours mentioned in article 6.01, will be considered as overtime work and will be paid at time and one half for the first two (2) hours and double time for the balance of hours worked until the employee has a rest of eight (8) consecutive hours.

7.02.- When overtime is necessary, it shall be distributed among the employees performing the work being done on a rotating system.

To this end:

1.- The company will compute and prepare a list of overtime hours worked and refused by each employee.

2.- The company will remit a copy of this list to the union weekly and will post a copy on the notice boards of the respective shops.

3.- In the event that the number of overtime hours accomplished by the employees who perform the same type of work is unequal in a three (3) month period starting January 1st of the year, a priority list will be prepared by the company and remitted to the union within seven (7) days, for the distribution of future overtime work, until the equality is restored.

ARTICLE 7.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

7.01.- En vigueur à compter de la date de signature du mémoire d'entente i.e. 22 janvier 1981, toutes les heures travaillées en dehors des heures régulières mentionnées à l'article 6.01, seront considérées comme temps supplémentaire et seront payées à temps et demi pour les deux (2) premières heures, et le double pour la balance des heures travaillées jusqu'à ce que l'employé ait un repos de huit (8) heures consécutives.

7.02.- Lorsque le travail supplémentaire est nécessaire, il sera réparti sur une base rotative entre les employés qui exécutent le travail en cours.

A cette fin:

1.- La compagnie comptabilisera et préparera une liste des heures travaillées et refusées en temps supplémentaire pour chaque employé.

2.- La compagnie remettra cette liste hebdomadairement à l'union et en affichera une copie sur les tableaux d'affichage des ateliers respectifs.

3.- Advenant que le nombre d'heures de temps supplémentaire accompli par les employés exécutant le même travail soit inégal dans une période de trois (3) mois commençant le 1er janvier de l'année, une liste de priorité sera préparée par la compagnie et remise à l'union dans les sept (7) jours pour la distribution du temps supplémentaire futur jusqu'à ce que l'égalité soit rétablie.

4.- A grievance concerning the distribution of overtime work may be submitted at the third step of the grievance procedure.

4.- Un grief concernant la distribution du temps supplémentaire peut être logé à la troisième étape de la procédure de grief.

5.- In the event that an employee is absent for a week or more during the period, he shall be considered for rectification purposes as if he had made the same number of hours as the employees at work.

5.- Advenant qu'un employé est absent pour une semaine ou plus durant la période, il sera considéré, pour les fins de redressement, comme s'il avait fait le même nombre d'heures que les employés au travail.

6.- An employee absent from work at the time where overtime is to be offered to him in accordance with the rotation system provided for in this article will be presumed to have refused and these hours will be computed as refused.

6.- L'employé absent du travail au moment où du temps supplémentaire devrait lui être offert suivant le système de rotation établi dans cet article sera présumé avoir refusé et ces heures seront comptabilisées comme ayant été refusées.

7.- The general foreman or his representative is responsible for the good working of the rotation system as established in this article.

7.- Le contremaître général ou son représentant est responsable pour assurer le bon fonctionnemen du système de rotation établi dans cet article.

7.03.- The company shall notify four (4) hours before the end of each shift, whichever the case may be, the employees who will be required to work overtime, with the exception of the maintenance crew and all emergency cases. If the advance notice is not given, hours refused are not computed.

7.03.- La compagnie devra informer quatre (4) heures avant la fin du quart de chaque équipe, selon le cas, les employés qui seront requis de faire du temps supplémentaire, à l'exception des préposés à l'entretien et tout autre cas d'urgence. A défaut du préavis, les heures refusées ne sont pas comptabilisées.

7.04.- All employees who have completed the regular shift and are recalled to perform work other than on their regular shift, shall be paid at the prevailing overtime rate for time worked, with a minimum of four (4) hours.

7.04.- Tous les employés qui ont complété leur travail sur l'équipe régulière et qui sont rappelés pour exécuter un travail autre que celui de leur équipe régulière, devront être payés au taux supplémentaire applicable avec un minimum de quatre (4) heures.

7.05.- Starting at the date of signature of the memorandum of agreement, the employees working on Saturdays and/or Sundays shall be paid double their regular rate of pay for all hours worked.

7.05.- A compter de la date de signature du mémoire d'entente, les employés travaillant le samedi et/ou le dimanche sont payés le double de leur taux régulier pour toutes les heures travaillées.

7.06.- Sundays shall be considered as twenty-four (24) hours from midnight to midnight.

7.06.- Les dimanches seront considérés comme étant les vingt-quatre (24) heures comprises de minuit à minuit.

7.07.- All employees required to work more than two (2) hours after his regular shift, will have the right to a thirty (30) minute paid lunch period at the applicable wage rate, at the end of his regular shift and each four (4) hours thereafter.

7.07.- Tout employé requis de travailler plus de deux (2) heures après son équipe régulière, aura droit à une période de repas de trente (30) minutes payées au taux applicable, à la fin de son équipe régulière, et ainsi de suite après chaque quatre (4) heures.

7.08.- Employees regularly working on the second shift and requested to work on another shift on a temporary basis, will be paid at their rate plus the shift premium with the exception of the first shift turn which will be paid at double their regular rate of pay provided they have completed some portion of their regular shift.

7.08.- Les employés de la deuxième équipe, requis de travailler temporairement sur une autre équipe, seront rémunérés au taux augmenté de la prime d'équipe applicable à l'exception du premier tour d'équipe qui sera payé le double de son salaire régulier si l'employé concerné a complété une partie de sa journée régulière.

7.09. For Saturdays, Sundays and paid statutory holidays, the hours of work will be as specified in article 6.01.

7.09.- Pour les samedis et dimanches et les congés fériés payés, les heures de travail seront telles que spécifiées à l'article 6.01.

7.10.- No leadhand or chargehand shall replace any employee when overtime is necessary.

7.10.- Aucun chef de groupe ou chef d'équipe ne remplacera un employé lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire.

ARTICLE 8. - BREAKDOWN

8.01.- If a machine breaks down, the employee concerned will be given work anywhere in the shop where work is available. This period however, will not exceed five (5) working days. If there is no work available and a lay off becomes necessary, article 17 - will apply, however the advance notice provided for in article 17.09 b) will be waived.

ARTICLE 8. - PANNES

8.01.- Si une machine brise, la compagnie pourra assigner à l'employé affecté n'importe quel genre de travail disponible dans l'atelier. Cette période cependant, ne devra pas excéder cinq (5) jours ouvrables. S'il n'y a pas de travail disponible et qu'une mise à pied devient nécessaire, les dispositions de l'article 17 s'appliqueront, cependant le préavis de l'article 17.09 b) ne s'appliquera pas.

ARTICLE 9.- LEAVE OF ABSENCE

9.01.- Leave of absence without pay not in excess of five (5) working days may be granted to any employee by arrangements with his foreman.

9.02.- Requests for leave of absence for longer periods than five (5) working days, shall be made in writing to the Superintendent for approval and referred to the Personnel Department who shall send a copy of the approved leave to the union. Such requests shall be given favorable consideration if a satisfactory reason is given and an employee's requests are not too frequent.

9.03.- The company will grant necessary leave of absence without pay to union officers, not exceeding six (6) men when required for union business at large. Such leave must be requested in writing.

9.04.- When an employee accepts an elected salaried position with the union, the company will grant this employee a leave of absence without pay for the duration for which such position will be held. When the latter comes to an end, the concerned employee will be reinstated in the classification he held when he left, at the rate of pay prevailing at the time of his reinstatement and he will not lose seniority by this fact.

ARTICLE 9.- PERMIS D'ABSENCE

9.01.- On accordera à tout employé, moyennant un accord avec son contremaître, une permission d'absence sans salaire ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables.

9.02.- Les demandes pour permis d'absence d'une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables, doivent être soumises par écrit au surintendant pour approbation et seront référées au département du personnel qui en transmettra copie à l'union dans le cas où le permis a été accordé. Ces demandes seront prises en considération si l'employé soumet une raison satisfaisante et à condition que ses demandes ne soient pas trop fréquentes.

9.03.- La compagnie accordera une permission d'absence nécessaire sans salaire aux dirigeants d'union, ne dépassant pas six (6) hommes pour transiger des affaires d'union à l'extérieur. Ces permissions devron être demandées par écrit.

9.04.- Lorsqu'un employé accepte une position élective salariée avec l'union, la compagnie accordera à cet employé un permis d'absence sans paie pour la durée qu'il détiendra cette position. Lorsque celle-ci prendra fin, l'employé concerné sera réintégré à la classification qu'il détenait lors de son départ, au taux de salaire existant au moment de sa ré-installation et il ne perdra pas d'ancienneté de ce fait.

9.05.- Every leave of absence shall be without pay and subject to the following conditions:

a) no statutory holiday provided for in article 24 shall be paid during this period, except in the case where the leave of absence does not exceed thirty-one (31) calendar days.

b) all contributions to the Group Insurance Plan shall be deducted before departure of the employee.

c) if the employee does not return to work at the date of expiration of his leave, employment shall be considered as having terminated at this date, unless he can furnish a serious reason acceptable to the company.

d) no leave of absence exceeding thirty-one (31) calendar days will be granted, nor will be used to occupy other employment with another employer or to operate a business.

e) no leave of absence will be granted to an employee who does not justify at least one (1) year of continued service with the company at the time of his request.

9.06.- BEREAVEMENT LEAVE

a) To compensate for loss of earnings, every employee having seniority rights shall be entitled to a leave of absence with regular pay, as follows:

Five (5) days on the occurrence of the death of his wife, children, father or mother.

9.05.- Tout permis d'absence sera sans salaire et sujet aux conditions suivantes:

a) aucun congé férié prévu à l'article 24 ne sera payé durant cette période sauf dans le cas où le permis d'absence n'excède pas trente-et-un (31) jours de calendrier.

b) les contributions au plan d'assurance groupe devront être déduites avant le départ de l'employé.

c) si l'employé ne se présente pas au travail à la date d'expiration de son permis, son emploi sera considéré comme ayant pris fin à cette date à moins qu'il ne fournisse une raison sérieuse acceptable à la compagnie.

d) aucun permis d'absence excédant 31 jours de calendrier ne sera accordé, ni ne sera utilisé pour occuper un autre emploi chez un autre employeur ou pour opérer un commerce.

e) aucun permis d'absence ne sera accordé à un employé qui ne justifie pas d'au moins une (1) année de service continu à l'emploi de la compagnie au moment de sa demande.

9.06.- ABSENCE POUR DEUIL

a) Pour compenser sa perte de salaire, chaque employé ayant des droits d'ancienneté aura droit à un permis de congé avec paie régulière comme suit:

Cinq (5) jours dans le cas du décès de son épouse, ses enfants, son père ou sa mère.

Three (3) days on the occurrence of the death of his father in law, mother in law, brother, sister, son in law or daughter in law.

One (1) day on the occurrence of the death of his grand parents, the grand parents of his wife, his grand children, brothers in law or sisters in law.

b) An employee will not have the right to his wages for the same period of time if he is already compensated by virtue of vacation pay or because of wage indemnity in case of illness or accident.

c) The employee must supply to the company satisfactory proof of relationship.

9.07.- PATERNITY LEAVE

a) An employee will be allowed one (1) day of absence paid at the birth of his child.

b) The employee must supply to the company the birth certificate of his child.

9.08.- The dispositions of articles 9.06 and 9.07 are effective at the date of signature of the memorandum of agreement.

Trois (3) jours dans le cas du décès de son beau-père, sa belle-mère, son frère, sa soeur, son gendre ou sa bru.

Un (1) jour dans le cas du décès de ses grands parents ainsi que de ceux de son épouse, ses petits enfants, ses beaux-frères ou de ses belles-soeurs.

b) Un employé n'aura pas droit à son salaire pour la même période de temps, s'il est déjà compensé soit par paie de vacances ou à cause d'une indemnité de salaire dans le cas de maladie ou d'accident.

c) L'employé doit fournir à la compagnie une preuve satisfaisante de parenté.

9.07.- CONGÉ DE PATERNITÉ

a) Un employé aura droit à une (1) journée de congé payée lors de la naissance de son enfant.

b) L'employé doit fournir à la compagnie le certificat de naissance de son enfant.

9.08.- Les dispositions de l'article 9.06 et 9.07 prennent effet à compter de la date de signature du mémoire d'entente.

ARTICLE 10.- CITIZEN'S DUTY

10.01.- The company will protect an employee against loss of regular pay according to his regular working schedule, that is, will cover the difference between said regular pay and the allowance received for acting as a juror, crown witness and when summoned by the company to act as witness in a case where the company is implicated.

10.02.- Each week the company will pay back to the employee the difference between his regular wage and the court allowance for such duty.

ARTICLE 10. - DEVOIR DE CITOYEN

10.01.- La compagnie protègera un employé contre la perte de son salaire régulier en rapport avec sa cédule de travail régulière, c'est-à-dire, couvrira la différence entre le salaire régulier et l'allocation reçue comme juré, témoin de la couronne et témoin cité par la compagnie dans une cause où la compagnie est impliquée.

10.02.- Chaque semaine la compagnie remettra à l'employé la différence entre son salaire régulier et l'allocation de la cour pour tel devoir.

ARTICLE 11.- WORKING THROUGH LUNCH PERIOD

11.01.- The company agrees that no employee shall be requested to work during his lunch period, as specified in article 6, except in emergency cases. In such cases, when an employee is requested to work during his lunch period, he shall be given the opportunity to have his lunch between 11.00 A.M. and 1.00 P.M., and he shall be paid for the full hours worked, plus overtime at the applicable overtime rate on his lunch period.

11.02.- In cases where an employee does not have a lunch break as provided for above, he shall eat his lunch on the company's time and be paid for his full hours worked plus overtime for his normal lunch period. The same provision shall apply to the other shifts.

ARTICLE 11.- TRAVAIL PENDANT LA PÉRIODE DE REPAS

11.01.- La compagnie s'engage à ce qu'aucun employé ne travaille pendant sa période de repas, tel que prévu à l'article 6, sauf en cas d'urgence. Dans de tel cas, lorsqu'un employé doit travailler pendant sa période de repas, on lui donnera l'occasion de manger entre 11.00 A.M. et 1.00 P.M., et on le paiera entièrement pour les heures de travail effectuées, en plus de lui payer du temps supplémentaire au taux applicable pendant sa période de repas.

11.02.- Lorsqu'un employé n'a pas la période de repas prévue ci-dessus, il pourra manger sur le temps de la compagnie et sera payé pour les heures de travail effectuées en plus de la paie supplémentaire pour sa période normale de repas. La même disposition s'applique à toutes les équipes.

ARTICLE 12.- WORK OUTSIDE PLANT AREA

12.01.- When at the request of the company an employee works outside the plant area, the company will provide him transportation and assume the cost.

12.02.- When the employee travels to a job where he cannot return home daily:

a) A reasonable allocation for room and board shall be given if the employee provides the company with a statement of expenses with relevant receipts and resides in the area where he works.

b) Time spent travelling up to a maximum of eight (8) hours shall be paid at the regular rate of pay of the employee, when the employee is sent to the job and when he reports back to the shop or is directed to another job.

12.03.- Employees required to work in a province other than Quebec or in a country other than Canada shall be paid return fare ticket depending on the type of transportation used and they shall receive travel time calculated at their regular hourly rate to a maximum of eight (8) hours per day irrespective of the day on which the travel is taking place. The rate of pay applicable will be the prevailing rate of pay of the locality in which he is working or for the type of work performed. Adequate room and meals will be provided by the company if the employee furnishes a statement of expenses with relevant receipts.

ARTICLE 12. - TRAVAIL EN DEHORS DE L'USINE

12.01.- Lorsqu'à la demande de la compagnie un employé travaille à l'extérieur de l'usine, la compagnie lui fournit le transport et en assume les frais.

12.02.- Lorsque l'employé voyage à un travail où il ne peut retourner chez lui tous les jours:

a) Une allocation raisonnable pour chambre et pension lui sera allouée par la compagnie si l'employé produit un compte de dépenses avec pièces justificatives et demeure à l'endroit où il travaille.

b) Le temps passé au voyage jusqu'à un maximum de huit (8) heures, sera payé au taux régulier de l'employé lorsqu'il est envoyé à un travail à l'extérieur et lorsqu'il revient à l'atelier ou qu'il est envoyé sur un autre travail.

12.03.- Les employés qui seront requis pour travailler dans une autre province que la province de Québec ou dans un autre pays que le Canada, seront payés pour les frais du voyage aller retour dépendant du genre de transport utilisé et ils seront payés pour le temps du voyage à leur taux de salaire régulier à l'heure, jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour indépendamment du jour où le voyage est effectué. Le taux de salaire applicable sera le taux de salaire de la localité dans laquelle ils travaillent ou pour le genre de travail effectué. Une chambre convenable ainsi que les repas seront payés par la compagnie si l'employé produit un compte de dépenses avec pièces justificatives.

12.04.- Employees required to work outside the plant on work covered by the construction decree of the Province of Quebec, shall receive the rates of pay and conditions of work specified in such decree.

12.05.-

a) Employees working outside the plant area but in the province of Quebec will be entitled to payment of the statutory holidays mentioned in article 24 of this agreement subject to the terms therein specified.

b) If the employee working outside the province of Quebec is prevented from working because of a statutory holiday in the locality where he is working, he will receive payment of eight (8) hours for such statutory holiday.

12.04.- Les employés requis de travailler en dehors de l'usine sur un travail couvert par le décret de la construction de la province de Québec, devront recevoir les taux de salaire et les conditions de travail spécifiés dans ce décret.

12.05.-

a) Les employés qui travaillent en dehors de l'usine mais dans la province de Québec seront payés pour les jours fériés mentionnés à l'article 24 de cette convention sujet aux termes y spécifiés.

b) Si un employé travaillant en dehors de la province de Québec est empêché de travailler à cause d'un congé férié dans la localité où il travaille, il recevra le paiement de huit (8) heures pour tel congé férié.

ARTICLE 13.- TIME ALLOWANCE FOR STARTING & STOPPING WORK

13.01.- All employees shall be allowed five (5) minutes for washing up before meals and end of snift; a five (5) minute whistle will be blown. In certain exceptional cases, this five (5) minute period may be extended with permission from the superintendent. Spray painters, sandblasters, and employees assigned to the sand pit when performing the above type of work, will be allowed a fifteen (15) minute wash up period.

13.02.- All employees shall punch their time cards before the regular starting time and shall be at their place of work, ready to start operations promptly, at the hour of starting and continue until the whistle blows to signal the washing period.

13.03.- Employees arriving late, will be deducted from their pay cheque in the following manner:

from 1 minute to 5 minutes late: 5 minutes
from 6 minutes to 10 minutes late: 10 minutes
from 11 minutes to 15 minutes late: 15 minutes.

However, if the concerned employee has a good record of punctuality, he will not lose his wages if he has punched three (3), or less than three (3) minutes after the hour of the start of the shift.

ARTICLE 13.- ALLOCATION DE TEMPS A L'ARRIVÉE ET AU DÉPART

13.01.- Tous les employés auront droit à cinq (5) minutes pour se laver avant les repas et à la fin de l'équipe; un sifflet se fera entendre cinq (5) minutes avant l'heure prévue pour le départ. En certains cas exceptionnels on pourra allonger cette période de cinq (5) minutes avec la permission du surintendant. Les peintres au pistolet, et les sableurs au jet et les employés assignés au "sand pit" auront droit à une période de quinze (15) minutes pour se laver lorsqu'ils effectueront ce genre de travail.

13.02.- Tous les employés poinçonneront leur carte de temps avant l'heure prévue pour commencer le travail et ils seront à leur lieu de travail, prêts à commencer à l'heure prévue et ils continueront jusqu'à ce qu'un sifflet se fasse entendre pour signaler la période de lavage.

13.03.- Les retards seront déduits de la paie de l'employé de la façon suivante:

de 1 minute à 5 minutes de retard: 5 minutes
de 6 minutes à 10 minutes de retard: 10 minutes
de 11 minutes à 15 minutes de retard 15 minutes.

Toutefois, si l'employé concerné a un bon dossier de ponctualité, il ne perdra pas de salaire, s'il a poinçonné trois (3) ou moins de trois (3) minutes après l'heure du début de l'équipe.

13.04.- Should an employee forget to punch his time card, he will be deducted a maximum of fifteen (15) minutes unless his card is signed by his foreman.

13.05.- Employees shall be allowed to commence work late providing the employee has a good punctuality record.

13.04.- Si un employé oublie de poinçonner sa carte de temps, il lui sera déduit un maximum de quinze (15) minutes à moins que sa carte ne soit signée par son contremaître.

13.05.- Les employés auront la permission de commencer à travailler en retard à condition que l'employé possède un bon record de ponctualité.

ARTICLE 14.- GRIEVANCE PROCEDURE

14.01.- The purpose of this article is to establish procedures for discussing, processing and settling grievances, and as mentioned in article 1.00, both parties agree to abide by the provisions of this article as the only means of resolving any differences which might arise.

14.02.- Grievance as used in this agreement is any alleged violation of the provisions of this agreement, including suspensions, discharges, discrimination and disciplinary actions.

14.03.- The procedure for the processing of grievances will be as follows:-

a) The employee and/or a union representative may submit to the foreman concerned or his representative, a written grievance signed by the employee concerned within the ten (10) working days following the occurrence or the knowledge of the facts giving rise to the grievance. The foreman's decision shall be rendered in writing within the two (2) days following the receipt of the grievance.

b) If the grievance is not settled at step (a), it shall be submitted in writing within the three (3) working days following the decision of the foreman by a member of the Grievance Committee to the superintendent who shall convene a meeting with the Grievance Committee. The superintendent shall render his decision in writing within the three (3) working days following the receipt of the grievance.

ARTICLE 14.- PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

14.01.- Le but du présent article est d'établir une procédure pour la discussion, le traitement et le règlement des griefs. Tel que mentionné à l'article 1.00, les deux parties s'engagent à se conformer au présent article sur la procédure de règlement des griefs et à l'article traitant de l'arbitrage comme étant le seul moyen de régler toutes mésententes qui peuvent survenir.

14.02.- Un grief tel qu'utilisé dans cette convention consiste dans une prétendue violation des dispositions de cette convention incluant les suspensions, les renvois, la discrimination et les actions disciplinaires.

14.03.- La procédure de règlement des griefs sera la suivante:-

a) L'employé et/ou son représentant de l'union pourra soumettre un grief par écrit et signé par l'employé concerné, au contremaître concerné ou son remplaçant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance des faits donnant lieu au grief. La décision du contremaître devra être rendue par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.

b) Si le grief n'est pas réglé à l'étape (a), il sera soumis par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la décision du contremaître par un membre du comité de grief au surintendant qui devra tenir une réunion avec le comité de grief. Le surintendant rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief.

c) If the grievance is not settled at step (b), it shall be submitted in writing to the Director of Personnel and Industrial Relations within the three (3) working days following the decision of the superintendent. Within ten (10) working days, the Director of Personnel and Industrial Relations shall convene a meeting with the Grievance Committee, and the company answer on the grievance shall be remitted to the Chairman of the Grievance Committee within the five (5) working days following the meeting between the parties. The Grievance Committee at this stage may request the presence of an outside union representative.

14.04.-

a) The union has the right to initiate a group grievance at step (c) of article 14.03, within the ten (10) working days following the occurrence or the knowledge of the facts giving rise to the grievance.

b) Saturday, Sunday and statutory holidays will not be taken into account in the computation of the delays provided in the present article and all provided delays may be extended by written agreement between the company and the union.

c) If the company at one step, neglects to give an answer to the union within the prescribed delays, the grievance may be processed to the following step, including arbitration. If the union neglects to process the grievance within the prescribed delays, the grievance will be considered as being abandoned.

c) Si le grief n'est pas réglé à l'étape (b), il sera soumis par écrit au Directeur du Personnel et des Relations Industrielles dans les trois (3) jours ouvrables suivant la décision du surintendant. Dans les dix (10) jours ouvrables, le Directeur du Personnel et des Relations Industrielles tiendra une réunion avec le comité de grief et la réponse de la compagnie sur le grief sera remise au président du comité de grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre des parties. A ce stage le comité de grief peut demander la présence d'un représentant extérieur de l'union

14.04.-

a) L'union a le droit de formuler un grief de groupe ou un grief de nature générale à l'étape (c) de l'article 14.03, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance des faits donnant lieu au grief.

b) On ne tiendra pas compte du samedi, du dimanche et des jours fériés dans le calcul des délais prévus au présent article, et tout délai prévu peut être prolongé par accord écrit entre la compagnie et l'union.

c) Si la compagnie à une étape néglige de donner une réponse à l'union dans les délais prévus, le grief pourra être poursuivi à l'étape suivante incluant l'arbitrage. Si l'union néglige de poursuivre le grief dans les délais prévus, le grief sera considéré abandonné.

14.05.- A technical error in the presentation of a grievance does not invalidate it. A technical error means, for example, the citation of the wrong article of the agreement, an error about the date, or any similar error.

14.05.- Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas. Une erreur technique signifie, par exemple, la citation du mauvais article de la convention, une erreur de date, ou toute erreur du même genre.

ARTICLE 15.- ARBITRATION

15.01.- If the union wishes to submit a grievance to an arbitrator, it must prevail of it's right by a written notice, adressed to the company within the fifteen (15) working days following the company's decision, as provided at step (c) of the grievance procedure.

15.02.- Within the fifteen (15) working days of the notice given to the company, each party may communicate with following named persons to find out about their availability to hear the grievance and must inform the other party of the date, time and place where the hearing is to take place, and the name of the choosen arbitrator.

15.03.- One of the following persons:-

1) René Lippé
2) André Montpetit
3) Raymond Leboeuf

will act as arbitrator in turn or according to his availability.

15.04.- The arbitrator must hear the evidence and representations of the parties without delay and render his decision in writing, and forward it to the parties within (30) days following the end of the hearing. At the request of the arbitrator, the parties may agree in writing of an extension of the delay of a definite number of days.

15.05.- Under no circumstance, the arbitrator has the power to add, substract or amend the dispositions of this agreement.

ARTICLE 15.- ARBITRAGE

15.01.- Si l'union désire soumettre un grief à un arbitre, elle doit se prévaloir de son droit par un avis écrit, adressé à la compagnie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la décision de la compagnie tel que prévu à l'étape (c) de la procédure de griefs.

15.02.- Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis donné à la compagnie, chaque partie peut communiquer avec les personnes ci-après nommées, afin de savoir leur disponibilité pour entendre le grief, et doit informer l'autre partie de la date, de l'heure, de l'endroit de l'audition ainsi que du nom de l'arbitre choisi.

15.03.- L'une des personnes suivantes:-

1) René Lippé
2) André Montpetit
3) Raymond Leboeuf

agira comme arbitre à tour de rôle ou suivant sa disponibilité.

15.04.- L'arbitre devra entendre sans délai la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision par écrit, et la communiquer aux parties dans les (30) jours suivant la fin de l'audition. A la demande de l'arbitre, les parties peuvent convenir par écrit d'une prolongation du délai d'un nombre de jours précis.

15.05.- En aucune circonstance, l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de cette convention

a) In a grievance of disciplinary measures including suspension and dismissal cases, the arbitrator may maintain, cancel, reduce and determine the condition of rehiring, including compensation if need be, should he come to the conclusion that the action taken is unjust and unreasonable, however deducting the salary earned elsewhere during the period in question.

b) In a case of a lay off or recall that are deemed not to conform to the terms of this agreement, the arbitrator may decide the compensation if need be, however the salary earned elsewhere during the period in question will be deducted.

15.06.- Saturday, Sunday and statutory holidays will not be taken into account in the computation of the delays provided in the present article and all delays mentioned may be extended by written agreement between the company and the union.

15.07.- The company and the union will share the expenses and fees of the arbitrator equally. Each party will assume the expenses for its representatives and witnesses before the arbitrator.

a) Dans un grief de mesures disciplinaires incluant la suspension et les cas de renvois, l'arbitre peut maintenir, annuler, réduire et déterminer les conditions de ré-engagement incluant compensation, s'il y a lieu, s'il en vient à la conclusion que l'action prise est injuste et déraisonnable, en déduisant cependant le salaire gagné ailleurs durant la période en question.

b) Dans le cas de mise à pied ou de rappel jugés non-conformes aux termes de cette convention, l'arbitre pourra décider de la compensation, s'il y a lieu, en déduisant cependant le salaire gagné ailleurs durant la période en question.

15.06.- On ne tiendra pas compte du samedi, du dimanche et des jours fériés dans le calcul des délais prévus au présent article, et tout délai prévu peut être prolongé par accord écrit entre la compagnie et l'union.

15.07.- La compagnie et l'union défraieront à parts égales les dépenses et les honoraires de l'arbitre. Chaque partie défraiera les frais de ses représentants et de ses témoins devant l'arbitre.

ARTICLE 16.- REPRESENTATION

16.01.- The union shall have its grievance committee of not more than three (3) members, including the Chairman. They shall handle grievances as provided in the grievance procedure.

16.02.- It is the sole responsibility of the union to provide a list of the names of the employees of the company who are covered by this agreement and selected to represent the employees and subsequent changes in this list and such shall be transmitted to the Director of Personnel and Industrial Relations by the union as soon as possible.

16.03.-

a) A grievance committee man or a shop steward shall be entitled after having permission from his foreman to leave his regular work for a reasonable period of time without loss of pay in order to make inquiry on or to submit at any time a grievance and attempt to settle it and will report to his foreman on recommencement of work. Such permission shall not be unduly withheld.

b) The grievance committee Chairman whose name was transmitted to the company, as mentioned in article 16.02, shall be entitled on the afternoon of each working day to leave his regular work without loss of pay or permission to discharge his union duties. The company will continue to provide the present office, plus a telephone for the sole use of the union.

ARTICLE 16.- REPRÉSENTATION

16.01.- L'union aura son comité de griefs composé de pas plus de trois (3) membres, comprenant le Président d'atelier. Ils s'occuperont des griefs, tel que prévu à la procédure de griefs.

16.02.- La responsabilité incombe exclusivement à l'union de faire parvenir une liste des noms des employés de la compagnie visés par cette convention collective, choisis pour représenter les employés ainsi que tout changement subséquent sur cette liste, et celle-ci devra être transmise par l'union au Directeur du Personnel et des Relations Industrielles le plus tôt possible.

16.03.-

a) Un membre du comité de grief ou un délégué d'atelier, après avoir reçu la permission de son contremaître, aura le privilège de laisser son travail pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire, afin d'enquêter sur, ou de soumettre à n'importe quel temps un grief et d'essayer de le régler, il devra ensuite se rapporter à son contremaître lorsqu'il reprendra son travail. Telle permission ne sera pas indûment refusée.

b) Le Président du comité de grief dont le nom aura été transmis à la compagnie, tel que mentionné à l'article 16.02, aura durant l'après-midi de chaque journée de travail, le droit de laisser son travail sans le demander et sans perte de salaire pour s'occuper de ses fonctions d'union. La compagnie continuera de mettre à la disposition de l'union, le bureau actuel en plus d'un téléphone pour l'usage exclusif de l'union.

c) The union committee man in charge will be given permission on the same condition to meet his union business representative at a location designated by the company's Director of Personnel and Industrial Relations or in the shop with the permission of the representative designated by the company.

d) The company grants five (5) days paid per year to each of the ten (10) union stewards to receive union training.

Shop 4 - 2 stewards
Shop 3 - 7 stewards
Shop 7 - 1 steward

c) Le représentant en charge du comité de l'union aura la permission, aux mêmes conditions, de rencontrer son représentant d'affaires dans un local désigné par le Directeur du Personnel et des Relations Industrielles ou dans l'atelier, avec l'approbation du représentant désigné par la compagnie.

d) La compagnie accorde cinq (5) jours payés par année pour chacun des dix (10) délégués pour recevoir une formation syndicale.

Atelier 4 - 2 délégués
Atelier 3 - 7 délégués
Atelier 7 - 1 délégué

ARTICLE 17.- SENIORITY

17.01.- Seniority is the length of continuous service with the company, is accumulated in the described classifications in the respective schedules A and B of the present Labour Agreement, and respected in the following order:-

a) length of continuous service

b) knowledge, training, ability, skill and efficiency.

17.02.- The company shall maintain a seniority list by length of service for immediate reference. An up to date copy of the list shall be given quarterly to the grievance committee of the union.

17.03.- When an employee has completed sixty (60) days with the company, he shall become a regular employee and seniority shall be counted as of the first day of service in a given classification covered by this agreement. An employee who, during his probationary period suffers an accident or sickness which necessitates a period of absence of more than one (1) week, must work the equal of his absence before his probationary period can be considered as having been completed.

17.04.- An employee shall maintain and accumulate his seniority in the following circumstances:

a) The employee will lose his seniority if laid off for a longer period than that of his seniority up to a maximum of twenty-four (24) months.

ARTICLE 17.- ANCIENNETÉ

17.01.- L'ancienneté est la durée de service continu à l'emploi de la compagnie, et s'accumule dans les classifications décrites dans les cédules respectives A et B de la présente convention, et est respecté dans l'ordre suivant:-

a) durée du service continu

b) connaissances, entraînement, habileté, adresse et efficacité.

17.02.- La compagnie gardera une liste d'ancienneté d'après la durée du service pour référence immédiate. Une copie de la liste à date, sera remise au comité de grief de l'union trimestriellement.

17.03.- Lorsqu'un employé est au service de la compagnie depuis soixante (60) jours, il devient employé régulier et son ancienneté compte à partir du premier jour de son service dans une classification régie par cette convention. Un employé en période de probation qui subit un accident ou une maladie nécessitant une absence de plus d'une semaine, doit travailler l'équivalent de son absence avant que sa période de probation ne soit considérée comme complétée.

17.04.- Un employé conservera et accumulera son ancienneté dans les circonstances suivantes:

a) L'employé perdra son ancienneté s'il est mis à pied pour une période plus longue que celle de son ancienneté jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.

b) Approved service in Canada's special Armed Forces.

c) Illness and injury.

d) Leave of absence in accordance with article 9.

17.05.- An employee will lose his seniority in the event of a voluntary resignation or in the event of discharge for just cause.

17.06.- Employees absent through illness or otherwise and failing to notify the company within five (5) working days shall be deemed to have voluntarily quit, unless a serious reason for the absence is provided to the company.

17.07.-

a) Employees laid off and who have been notified by registered mail to their last known address to return to work and who fail to do so within five (5) working days shall forfeit their seniority rights, unless they can furnish the company with a serious reason for such failure to report within the prescribed time. A copy of the letter mailed to the employee is to be sent at the same time to the Chairman of the grievance committee who shall inform forthwith the company, should he be informed that no return is comtemplated.

b) It is the responsibility of the employee to notify the Personnel Department of any change of address.

b) Services approuvés dans les Forces Armées spéciales du Canada.

c) Maladie et accident.

d) Permis d'absence suivant l'article 9.

17.05.- Un employé perdra son ancienneté en cas de démission volontaire ou de congédiement pour juste cause.

17.06.- Les employés absents pour maladie ou autres raisons et qui n'en informent pas la compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables seront considérés comme ayant quitté la compagnie de leur propre gré, à moins qu'une raison sérieuse de leur absence soit fournie à la compagnie.

17.07.-

a) Tout employé mis à pied qui a été averti par courrier recommandé à sa dernière adresse connue de revenir au travail et qui ne le fait pas dans les cinq (5) jours ouvrables, renonce par le fait même à ses droits d'ancienneté à moins qu'il puisse fournir à la compagnie une raison sérieuse pour ne pas s'être présenté dans le délai prévu. Une copie de la lettre envoyée à l'employé sera adressée en même temps au Président du comité de grief qui devra en informer immédiatement la compagnie si on lui apprend qu'aucun retour n'est envisagé.

b) C'est la responsabilité de l'employé d'aviser le Service du Personnel de tout changement d'adresse.

17.08.- TRANSFERS

a) Employees transferred at the request of the company and with the employee's consent to meet production requirements shall continue to accumulate seniority in the classification of their respective schedule.

b) When an employee has been re-classified in accordance with article 17.13, the employee will commence to accumulate seniority in that classification after the expiration of three (3) months during which the employee may request to return to his former classification or the company may request him to return to his former classification.

17.08.- TRANSFERTS

a) Les employés transférés à la demande de la compagnie et avec leur consentement, afin de répondre aux exigences de la production, continueront d'accumuler leur ancienneté dans la classification de leur cédule respective.

b) Lorsqu'un employé a été re-classifié suivant les termes de l'article 17.13, l'employé commencera d'accumuler de l'ancienneté dans cette classification après l'expiration de trois (3) mois durant lesquels l'employé pourra demander de retourner à son ancienne classification ou la compagnie pourra lui demander de retourner à son ancienne classification.

17.09.- LAY OFF (SHORTAGE OF WORK)

a) When it is necessary to reduce the number of employees, the lay off will be as follows:

1.- Probationary employees, employees on training and then employees with the least seniority in the classification affected.

2.- The employees who have to be laid off and who have acquired seniority rights will be able to replace employees who are on a probationary period in all classifications as long as it is reasonable to suppose that the employee concerned may accomplish the duties of his new classification within a reasonable delay.

17.09.- MISE À PIED (MANQUE DE TRAVAIL)

a) Lorsqu'il est nécessaire de réduire le nombre d'employés, la mise à pied se fera comme suit:

1.- Les employés en probation, les employés à l'entraînement et ensuite les employés qui ont le moins d'ancienneté dans la classification affectée.

2.- Les employés devant être mis à pied, ayant acquis des droits d'ancienneté pourront remplacer les employés en période de probation dans toutes les classifications, pourvu qu'il soit raisonnable de supposer que l'employé concerné puisse accomplir les devoirs de la nouvelle classification dans un délai raisonnable.

3.- Employees being laid off in a classification may bump back in the reverse order they were re-classified with their accumulated seniority.

b) When it is necessary to lay off employees, the company will, before such lay off, give to the employees concerned a written notice of five (5) working days, or if it fails to give such notice, the employee will be paid at his regular rate for the duration of the default. A copy of the notice will be given to the union. Barring an exceptional reason, the lay off will take place on a Friday.

17.10.-

a) A preferential seniority of five (5) years applicable in cases of lay off, change of shift and recall is granted to union executives as well as employees elected to represent the union, as provided in article 16, "Representation" from the list of said employees filed with the company, up to a maximum of ten (10) representatives.

b) To be entitled to proferential seniority, a union steward must have at least twenty-four (24) months seniority.

3.- Les employés mis à pied dans une classification peuvent reculer inversement à l'ordre où ils ont été re-classifiés avec leur ancienneté accumulée.

b) Lorsqu'il est nécessaire de mettre des employés à pied, la compagnie devra donner (par écrit) un avis de cinq (5) jours ouvrables aux employés concernés avant ladite mise à pied, ou à défaut de tel avis, l'employé sera payé à son taux régulier pour la durée du défaut. On remettra copie de l'avis à l'union. A moins de raison exceptionnelle, la mise à pied se fera le vendredi.

17.10.-

a) Une ancienneté préférentielle de cinq (5) ans applicable dans les cas de mise à pied, changement d'équipe et rappel est accordé aux dirigeants de l'union ainsi qu'aux employés élus pour représenter l'union, tel que prévu à l'article 16, intitulé "Représentation", de la liste desdits employés, remise à la compagnie jusqu'à un maximum de dix (10) représentants.

b) Pour avoir droit à l'ancienneté préférentielle, un délégué d'union doit avoir au moins vingt-quatre (24) mois d'ancienneté.

17.11.- A laid off employee may be employed in another shop as a new employee provided that when work becomes available again in his former classification, he shall immediately return thereto or lose seniority in his former shop.

17.11.- Un employé mis à pied pourra être embauché dans un autre atelier à titre de nouvel employé à condition que lorsque le travail devient disponible à nouveau dans son ancienne classification, il y retourne immédiatement ou perd son ancienneté dans son premier atelier.

17.12.- If after a lay off or bumping back in lieu of lay off it becomes necessary to increase the number of employees in the classification from which the employee was laid off or has bumped back, then the company will recall the employee in the reverse order of his lay off or bumping back, that is, the last employee laid off or who has bumped back will be the first one to be recalled. A list of those to be recalled shall be given to the union forty-eight (48) hours before the recall.

17.12.- Si après une mise à pied ou un déplacement au lieu d'une mise à pied, il devient nécessaire d'augmenter le nombre d'employés dans la classification où un employé a été mis à pied ou a été déplacé alors la compagnie rappellera les employés dans l'ordre inverse de leur mise à pied ou déplacement, c'est-à-dire que le dernier mis à pied ou déplacé sera le premier rappelé. Une liste des employés ainsi rappelés sera remise à l'union quarante-huit (48) heures avant le rappel.

17.13.- <u>POSTING</u>

The company agrees to post for five (5) working days on the notice boards of the appropriate shop, the notice of all vacancies within that shop. Employees desiring the job must apply in writing within the period of posting. The company shall make a selection after giving preference to actual employees having the greatest seniority to fill the classification before hiring new employees, provided it is reasonable to expect that the concerned employee will fill the duties of the new classification in a reasonable period of time subject to other provisions of this article. The company will remit to the Union a list of all candidates, and the name of the employee selected.

17.13.- <u>AFFICHAGE</u>

La compagnie s'engage à afficher pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage de l'atelier approprié, un avis de toutes les vacances dans ledit atelier. Les employés qui désirent obtenir l'emploi doivent en faire la demande par écrit dans la période prévue sur l'avis. La compagnie fera un choix après avoir accordé la préférence aux employés actuels ayant le plus d'ancienneté pour remplir la classification avant d'engager de nouveaux employés, pourvu qu'il soit raisonnable de supposer que l'employé concerné puisse accomplir les exigences de la nouvelle classification dans un délai raisonnable sous réserve des autres dispositions de cet article. La compagnie remettra à l'Union une liste de tous les candidats, et le nom de l'employé choisi.

17.14.-

1.- When the company establishes a new classification, it will grant preference to actual employees having the greatest seniority to fill the classification before hiring new employees, provided it is reasonable to expect that the concerned employee will fill the duties of the new classification in a reasonable period of time subject to other provisions of this article.

2.- An employee who has acquired seniority rights in the bargaining unit before his promotion or transfer and later on, is returned to the bargaining unit, will be entitled to reintegrate the bargaining unit in the classification he held at the time of his promotion or transfer and all the time spent outside the bargaining unit will be credited in the classification he was holding before his promotion or transfer.

3.- A salaried employee who has not established seniority rights in the bargaining unit may hold a position in a classification covered by the bargaining unit as a new employee and his service in the employment of the company will not be credited to him in the bargaining unit.

17.14.-

1.- Lorsque la compagnie crée une nouvelle classification, elle accordera la préférence aux employés actuels ayant le plus d'ancienneté pour remplir la classification avant d'engager de nouveaux employés, pourvu qu'il soit raisonnable de supposer que l'employé concerné puisse accomplir les exigences de la nouvelle classification dans un délai raisonnable sous réserve des autres dispositions de cet article.

2.- Un employé qui a acquis des droits d'ancienneté dans l'unité de négociation avant sa promotion ou son transfert et qui plus tard est retourné à l'unité de négociation, aura droit d'être réintégré dans ladite unité de négociation à la classification qu'il détenait lors de sa promotion ou de son transfert et tout le temps passé à l'extérieur de l'unité de négociation lui sera crédité à la classification qu'il détenait avant sa promotion ou son transfert.

3.- Un employé salarié qui n'a pas établi de droits d'ancienneté dans l'unité de négociation peut avoir une position dans une classification de l'unité de négociation comme nouvel employé et son service à l'emploi de la compagnie ne lui sera pas crédité dans l'unité de négociation.

17.15.- The company will notify in writing the employee concerned and the union of any transfer from one classification to another, any promotion, all changes in wage rates or termination of employment for any reason whatsoever, at the time of such change or termination of his employment.

17.15.- La compagnie informera par écrit l'employé concerné et l'union de tout transfert d'une classification à une autre, de toute promotion, de tout changement de taux de salaire ou de la fin de son service pour quelque raison que ce soit, au moment de ce changement ou de la fin de son service.

17.16.- DISCIPLINARY ACTION

1.- Any disciplinary action taken against an employee will be given in writing to the employee with a copy to the union.

2.- The union and the employee may present a grievance according to the procedure established at article 14.

3.- Written disciplinary actions will be taken out of the employee's record after six (6) months issuance except if an employee receives a second warning of the same nature within the six (6) months, the first one will be maintained for a period of twelve (12) months.

17.16.- ACTION DISCIPLINAIRE

1.- Toute action disciplinaire prise contre un employé sera remise par écrit, à l'employé avec copie pour l'union.

2.- L'union et l'employé pourront présenter un grief selon la procédure établie à l'article 14.

3.- Les actions disciplinaires écrites seront enlevées du dossier de l'employé après six (6) mois de leur émission, sauf que si un employé reçoit un second avis de même nature à l'intérieur du six (6) mois, le premier sera maintenu pour une période de douze (12) mois.

ARTICLE 18.- CLASSIFICATIONS AND RATES OF PAY

18.01.- Classifications and rates of pay for all employees covered by this agreement shall be as shown in schedule which are attached to this agreement and form part thereof.

18.02.- Wage rates higher than those appearing in the schedules mentioned in article 18.01, shall not be reduced and the employees concerned shall receive the same wage rate increase as the others. If the employee is transferred in another classification at his own request or laid off and he returns to the classification where he was receiving the higher rate, he will upon his return, receive the rate of the schedule.

18.03.- The company and the union agree that if non-existent classifications in this agreement are necessary, the parties to this agreement shall meet and negotiate proposed classifications. When an agreement has been reached, these classifications shall become part of this agreement. If no agreement is reached, this article shall be subject to article 14.

18.04.- Provided work is available in his regular classification, an employee temporarily required to work in a lower classification shall be paid his regular hourly rate. If no work is available in the employee's regular classification, the rate of pay per hour for the work to which the employee is assigned shall be paid. Employees performing temporary work in a classification at a higher rate of pay, shall receive the rate of pay of that classification.

ARTICLE 18.- CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

18.01.- Les classifications et les taux de salaire pour tous les employés couverts par cette convention sont énumérés aux cédules A et B, jointes à la présente convention et en font partie.

18.02.- Les taux de salaire supérieurs aux taux inscrits aux cédules mentionnées à l'article 18.01, ne seront pas réduits et l'employé affecté recevra la même hausse de salaire que les autres. Si l'employé est transféré à sa demande dans une autre classification, ou est mis à pied et qu'il revient à cette classification où il recevait le taux supérieur, alors au moment de son retour, il recevra le taux de la cédule.

18.03.- La compagnie et l'union sont d'accord que si des classifications non-existantes dans cette convention deviennent nécessaires, les parties se rencontreront pour convenir des classifications proposées. Après entente, ces classifications devront faire partie de cette convention. Si on ne peut en venir à une entente, cet article sera assujetti à l'article 14.

18.04.- Pourvu qu'il y ait du travail disponible dans sa classification régulière, un employé à qui l'on demande de travailler temporairement dans une classification inférieure sera payé à son taux horaire régulier. S'il n'y a pas de travail disponible dans sa classification régulière, le taux de salaire de la classification à laquelle il est assigné, lui sera payé. Les employés effectuant un travail temporaire dans une classification à un taux de salaire plus élevé recevront le taux de salaire de cette classification.

18.05.- When there is no strike or no lock out and negotiations are continued, members of the negotiation committee will be paid their regular salary by the company.

18.06.-

a) It is agreed between the parties that a joint recognized job evaluation system will be implemented on September 1, 1981, for which the company will allocate an amount of twenty-five (25¢) cent applicable on the average rate existing at the date of implementation.

b) The company guarantees that the minimum rate following the evaluation provided in (a) will not be less than the rate of the sweeper prevailing on September 1, 1981 and on March 6, 1982.

c) For the third year of the agreement, the total amount of money allocated to wages will not be less than the one which would have been paid if there had been no implementation of the job evaluation program.

d) The company will pay regular wages to three (3) employees chosen by the union to deal with the job evaluation program.

18.05.- Tant qu'une grève ou un lock out n'a pas cours et que les négociations se continuent, la compagnie paie le salaire régulier des membres du comité de négociations.

18.06.-

a) Il est convenu entre les parties qu'un système conjoint reconnu d'évaluation des tâches sera établi le 1er septembre 1981, pour lequel la compagnie allouera un montant de vingt cinq (25¢) cents sur le taux moyen existant à la date d'application.

b) La compagnie garantit que le taux minimum suite à l'évaluation prévue en (a) ne sera pas moindre que le taux de salaire du balayeur prévalant le 1er septembre 1981 et le 6 mars 1982.

c) Pour la troisième année de la convention, la masse salariale ne sera pas inférieure à celle qui aurait été payée s'il n'y avait pas eu de mise en application du programme d'évaluation des tâches.

d) La compagnie paiera le salaire régulier à trois (3) employés choisis par l'union pour s'occuper du programme d'évaluation des tâches.

18.07.- For the third year of the labour agreement, the wage rates of the classifications appearing in Schedules A and B, will be those evaluated by the parties according to 18.06. On March 6, 1982 the 9.6% increase negociated will take effect.

18.08.- Protection factor on Wages

It is agreed that the Consumer Price Index for Canada published by Statistics-Canada will serve as a guide in the evolution of prices.

(1971 = 100)

The protection factor is established at 2% for each of the three years of the agreement. The index for the month of February 1980 (201.8) is used as the basis of comparison for the duration of the agreement.

1980-1981

If the CPI of February 1981 is higher than the CPI of February 1980 by more than 11.5% then the excess % shall be applied on all the rates of wages as included in the labour agreement and the increase shall be incorporated in the rates of wages of Schedule A and B.

18.07.- Pour la troisième année de la convention, les taux de salaire des classifications apparaissant aux cédules A et B seront ceux qui auront été évalués par les parties en vertu de 18.06. Le 6 mars 1982, l'augmentation négociée de 9.6% prendra effet.

18.08.- Facteur de protection des salaires

Il est convenu que l'indice des prix à la consommation du Canada publié par Statistique Canada servira de guide à l'évolution des prix.

(1971 = 100)

Le facteur de protection est établi à 2% pour chacune des trois (3) années de la convention. L'indice du mois de février 1980 (201.8) sert de base de comparaison pour la durée de la convention.

1980-1981

Si l'IPC dépasse en février 1981 celui de février 1980 par plus de 11.5% alors le % d'excédant s'applique sur tous les taux prévus à la convention et l'augmentation est incorporée au taux de salaire des cédules A et B.

1981-1982

If the CPI of February 1982 is higher than the CPI of February 1980 by more than 22.3% then the excess % shall be applied on all the rates of wages as included in the labour agreement and the increase shall be incorporated in the rates of wages of Schedules A and B.

1982-1983

If the CPI of February 1983 is higher than the CPI of February 1980 by more than 32.4% then the excess % shall be applied on all the rates of wages as included in the labour agreement and the increase shall be incorporated in the rates of wages of Schedules A and B.

The increase as generated by the increase in the CPI for each year of the labour agreement is payable on the payroll that follows the publication of the CPI for February.

The wage rate increases and the increase percentages as generated by the increase in the CPI are additional to the increase percentages guaranteed each year.

N.B.: CPI means Consumer Price Index.

1981-1982

Si l'IPC de février 1982 dépasse celui de février 1980 par plus de 22.3% alors le % d'excédant s'applique sur tous les taux de salaires prévus à la convention et l'augmentation est incorporée au taux de salaire des cédules A et B.

1982-1983

Si l'IPC de février 1983 dépasse celui de février 1980 par plus de 32.4% alors le pourcentage d'excédant s'applique sur tous les taux de salaire prévus à la convention et l'augmentation est incorporée aux taux de salaire des cédules A et B.

L'augmentation générée par l'augmentation de l'IPC pour chacune des années de la convention est payable sur la paie de la semaine qui suit la publication de l'IPC de février.

Les augmentations de salaire et les pourcentages d'augmentation générés par l'augmentation de l'IPC sont additionnés aux pourcentages garantis de chaque année.

N.B.: IPC signifie Indice des Prix à la Consommation.

ARTICLE 19.- SHIFT PREMIUM

19.01.- Starting at the date of signature of the memorandum of agreement, employees working on the first shift i.e. 12.30 A.M. to 7.30 A.M. receive a sixty (60¢) cent per hour shift premium; employees working on the third shift i.e. 4.00 P.M. to 12.30 A.M. receive a fifty (50¢) cent per hour shift premium. These premiums are governed by article 1.06.

ARTICLE 19.- PRIMES D'ÉQUIPE

19.01.- En vigueur à compter de la date de signature du mémoire d'entente, les employés qui travaillent sur la première équipe i.e. 12.30 A.M. à 7.30 A.M. reçoivent une prime de soixante (60¢) cents l'heure; les employés qui travaillent sur la troisième équipe i.e. de 4.00 P.M. à 12.30 A.M. recoivent une prime de cinquante (50¢) cents l'heure. Ces primes sont régies par l'article 1.06.

ARTICLE 20.- SAFETY-HYGIENE AND WELFARE AT WORK

20.01.- The company will make all necessary efforts to maintain at the highest level safety, hygiene and cleanliness in the shops, in order to prevent sicknesses, work accidents and industrial sicknesses.

20.02.- SAFETY COMMITTEE

a) A safety committee will be formed of company representatives and hourly rated employees named by the union, as follows:-

Shop No. 3 - 2 representatives
Shops 4 & 5 - 2 representatives
Shop No. 7 - 1 representative

and one substitute in each shop.

b) A list of the names of all employees named by the union will be given to the Director of Personnel & Industrial Relations, as soon as possible.

20.03.- The union may change it's representation at any time and inform the Director of Personnel & Industrial Relations in writing.

ARTICLE 20.- SÉCURITÉ-HYGIÈNE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

20.01.- La compagnie devra faire tous les efforts nécessaires afin de maintenir à un niveau élevé, la sécurité, l'hygiène et la propreté dans l'usine en vue de prévenir les maladies, les accidents du travail et les maladies industrielles.

20.02.- COMITÉ DE SÉCURITÉ

a) Un comité de sécurité sera formé de représentants de la compagnie et d'employés rémunérés à l'heure, nommés par l'union, tel que suit:

Atelier No. 3 - 2 représentants
Ateliers 4 & 5 - 2 représentants
Atelier No. 7 - 1 représentant

et un substitut dans chaque atelier.

b) Une liste des noms des employés nommés par l'union sera transmise au Directeur du Personnel et des Relations Industrielles le plus tôt possible.

20.03.- L'union peut changer sa représentation à n'importe quel temps et informer par écrit le Directeur du Personnel et des Relations Industrielles.

20.04.- MEETING OF THE COMMITTEE

a) The safety committee will meet twice a month and hourly rated employees who attend these meetings will be paid.

b) A monthly meeting consists in an inspection tour of each shop by the shop steward and a representative of the company to verify the safety and hygiene of the working conditions.

c) The other monthly meeting will be to study the findings made during the tour, the pertinent statistics, the reports of the accidents that occurred and to make some recommendations to the management accordingly. The minutes of these meetings will be given within eight (8) working days following the meeting to all members of the committee.

d) All work performed by the safety committee or by one of its members will be at the company's expense and will be performed during the normal working hours.

e) On request, the company shall put at the disposal of the Committee all documentation and available statistics.

f) The Company shall maintain a first aid office with a qualified person available during regular working hours and overtime.

20.04.- RENCONTRE DU COMITÉ

a) Le comité de sécurité devra se rencontrer deux (2) fois par mois et les employés rémunérés à l'heure qui assisteront à ces réunions seront payés.

b) Une réunion mensuelle du comité consiste dans une tournée d'inspection de chaque atelier par le représentant de l'atelier et un représentant de la compagnie, pour constater les conditions de travail au point de vue sécurité et hygiène.

c) L'autre réunion mensuelle sert à étudier les constatations faites durant la tournée, les statistiques pertinentes, les rapports d'accidents survenus et faire des recommandations à la gérance en conséquence. Le procès-verbal des assemblées sera remis dans les huit (8) jours ouvrables suivant la réunion, à tous les membres du Comité.

d) Tout travail exécuté par le comité de sécurité ou l'un de ses membres sera aux frais de la compagnie et s'effectuera durant les heures normales de travail.

e) Sur demande, la compagnie mettra à la disposition du Comité la documentation et les statistiques disponibles.

f) La Compagnie maintiendra un poste de premiers soins avec une personne qualifiée et disponible, en devoir pendant les heures régulières de travail et en temps supplémentaire.

20.05.-

a) The company will have to conform to the pertinent laws and regulations promulgated by competent authorities in Quebec concerning the health and safety of the employees.

b) The shop member concerned on the safety committee will participate in accident investigations or incidents implicating the possibility of accidents. The enquiries must be done in the shortest delay after verification, in order to eliminate the cause of the accident or to prevent repitition of a similar accident or correct a dangerous situation before the work starts or continues.

20.06.- The company will continue to supply free, the equipment, the apparels or special protective clothing required for the safety of the employees.

Starting at the date of the signature of the memorandum of agreement, the company will pay by separate cheque to every employee, every three (3) months, a premium of fifteen cents (15¢) per hour worked, in order that he can get the clothing and the personal safety equipment which is compulsory to wear in the exercise of his duties, as required by the law and regulations, and the company rules.

20.05.-

a) La compagnie devra se conformer aux lois et règlements promulgés par les autorités compétentes du Québec concernant la santé et la sécurité des employés.

b) Le membre de l'atelier concerné sur le comité de sécurité participera aux enquêtes d'accident ou d'incident impliquant la possibilité d'accident. Les enquêtes doivent se tenir dans le plus bref délai après constatation, afin d'éliminer la cause de l'accident ou prévenir la répétition d'accident similaire ou corriger une situation dangereuse avant que le travail ne commence ou ne continue.

20.06.- La compagnie continuera de fournir gratuitement l'équipement, les appareils ou vêtements protecteurs spéciaux requis pour la sécurité des employés.

A compter de la date de signature du mémoire d'entente, la compagnie paiera par chèque séparé à tous les trois (3) mois, à tout employé, une prime de quinze cents (15¢) l'heure travaillée afin de lui permettre de se procurer les vêtements et l'équipement personnel de sécurité qu'il devra obligatoirement porter dans l'exercice de son métier, tel que requis par la loi, les règlements et les règlements de la compagnie.

20.07.-

a) The employees who are victims of a work accident incurring loss of time, will receive the regular rate of pay of the shift on which they were working at the time the accident occured. If an accident occurs while working overtime, the employee will be paid to the end of his scheduled shift, at the applicable overtime rate. The company will supply transportation by taxi or ambulance.

b) To be paid for all hours while receiving treatments following a work accident, the employee must report to the Medical Department of the company to get a form that will have to be completed by the treating doctor and be remitted to the company's medical department.

c) Employees working on other shifts than the day shift, who have to receive treatments at the hospital during the day, will receive special consideration as far as payment is concerned if they report late on their shift following these treatments.

20.07.-

a) Les employés qui sont victimes d'un accident de travail encourant une perte de temps, recevront le salaire régulier de l'équipe sur laquelle ils travaillaient au moment où l'accident est arrivé. Si un accident se produit en temps supplémentaire, l'employé sera payé jusqu'à la fin de son équipe cédulée, au taux de temps supplémentaire applicable. La compagnie fournira le transport par taxi ou ambulance.

b) Pour être payé pour les heures passées à recevoir des traitements subséquents à un accident de travail, l'employé doit se rapporter au service médical de la compagnie pour y recevoir une formule, laquelle devra être remplie par le médecin-traitant et être remise au service médical de la compagnie.

c) Les employés des équipes autres que le jour, qui doivent recevoir des traitements à l'hôpital durant la journée, recevront une considération spéciale en ce qui concerne le paiement s'ils se rapportent en retard au travail sur leur équipe à la suite de ces traitements.

20.08.- Any medical examination requested by the company will have to be performed during normal working hours without loss of pay. However, if an employee, after consultation with the company doctor thinks he should have a chest X-Ray, he will ask the doctor's authorization to do so, will not lose any pay. Therefore all expenses incurred from these examinations will be charged to the company.

20.08.- Tout examen médical requis par la compagnie, devra s'effectuer durant les heures normales de travail, et ce, sans perte de salaire. Toutefois si un employé après consultation avec le médecin de la compagnie pense qu'il devrait subir un examen pulmonaire, il demandera au médecin l'autorisation de le faire, et il ne subira pas de perte de salaire de ce fait. Toutes les dépenses encourues par ces examens sont à la charge de la compagnie.

20.09.-

a) Once the state of health of an injured or sick employee is medically recognized normal by the employee's physician, such employee is reinstated to the duties he held prior to his accident or sickness.

b) The employee who returns to work following an accident or sickness and cannot resume his normal duties, or the employee who is not apt to resume the normal duties of his classification, will have the preference of employment over the hiring of new employees to a job which agrees with his condition.

20.09.-

a) Une fois que l'état de santé de l'employé accidenté ou atteint d'une maladie est reconnu médicalement comme étant normal par le médecin de l'employé, cet employé réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie.

b) L'employé qui retourne au travail suite à un accident ou maladie et qui ne peut reprendre son travail normal suite à un accident ou maladie, ou l'employé qui n'est plus apte à accomplir le travail normal de sa classification, recevra préférence d'emploi à une tâche qui convient à sa condition avant que la compagnie embauche de nouveaux employés.

20.10.-

a) Any employee who sustains a work accident or an industrial sickness, who has to be absent due to his health will receive from the company, an advance of his salary which is

20.10.-

a) Tout employé accidenté au travail ou atteint d'une maladie industrielle devant s'absenter à cause de son état de santé, recevra de la compagnie, l'avance de son salaire

agreed to by the "Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec" up to a maximum of six (6) weeks. However, the employee will have to sign a company form authorizing the company to reimburse itself, of the advance payments on indemnity made weekly by the "Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec"

qui lui est consentie par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, jusqu'à un maximum de six (6) semaines. Cependant, l'employé devra signer la formule de la compagnie l'autorisant à se rembourser de l'avance faite à même les versements d'indemnité hebdomadaire versée par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

b) Furthermore, for the calculation of vacation pay only, the amount of indemnity paid by the "Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec", up to a maximum of six (6) weeks, will be incorporated in the employee gross earnings.

b) De plus, pour fin de calcul de paie de vacances seulement, le montant d'indemnité versé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec jusqu'à un maximum de six (6) semaines, sera incorporé au salaire brut de l'employé.

20.11.- Articles 12 to 31 inclusive of bill 17"(Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail sanctionnée le 21 décembre 1979)"will be incorporated and form part of this agreement.

20.11.- Les dispositions des articles 12 à 31 inclusivement de la loi 17 (Loi sur la santé et la sécurité du travail, sanctionnée le 21 décembre 1979) seront considérées comme faisant partie intégrante de la convention collective.

20.12.-

a) The company will put at the disposal of the Safety and Hygiene Committee, without charge, a sonometre, a psychometre, thermometres, hygrometres and a multiple gas detector.

20.12.-

a) La compagnie met à la disposition du comité de sécurité et d'hygiène gratuitement un sonomètre, un psychromètre, thermomètres, des hygromètres, un détecteur de gaz multiple.

b) At the request of a member of the Safety and Hygiene Committee, a joint study will be made of the condition which is the object of a complaint and requiring the use of the instruments enumerated above or other instruments required by the condition under study.

20.13.- Whenever the company introduces new equipment or method, all concerned employees will be trained to execute the operations safely; when the company uses or introduces chemical, liquid or carbonated matters that could be or could become a known danger in a specific place of work, the company shall notify the affected employees of the necessary precautions to be observed for their protection.

20.14.- Any inspection relating to health, security and hygiene made by an Inspector of the Municipal or Provincial Government, shall take place in the presence of one representative of the union, named by the union, and the inspection reports, study or investigation will be remitted to the union.

b) A la demande d'un représentant du comité de sécurité et d'hygiène, une étude conjointe sera faite de la condition faisant l'objet d'une plainte et requérant l'utilisation des appareils ci-énumérés ou d'autres appareils nécessités par la situation sous étude.

20.13.- Lorsque la compagnie introduit un nouvel équipement ou procédé, tous les employés conçernés seront entraînés pour exécuter les opérations en sécurité; lorsque la compagnie utilise ou introduit des substances chimiques, liquides ou gazeuses, qui peuvent être ou peuvent devenir un danger reconnu dans un endroit de travail, la compagnie avisera les employés conçernés des précautions à prendre et à être observées pour leur protection.

20.14.- Toute inspection qui a trait à la santé-sécurité et hygiène, faite par un inspecteur du gouvernement municipal ou provincial, se fera en la présence d'un représentant de l'union nommé par celle-ci, et les rapports d'inspection, étude ou enquête seront remis à l'union.

ARTICLE 21. - NOTICE BOARDS

21.01.- The company will install notice boards with a glass door and a lock, conveniently accessible to the employees. These boards will be for the use of the union exclusively. The notice boards will be installed in all the following shops, as follow:-

Shop No. 3 - 3 boards
Shop No. 4 - 1 board
Shop No. 5 - 1 board
Shop No. 7 - 1 board

Notices posted will refer to union activities and will not have a defamatory content. Copy of the notice to be posted will be forwarded to the Director of Personnel and Industrial Relations.

21.02.- The notices must bear the official seal of the union or the signature of an officer of the union and will be posted by a union officer at a time which will not interfere with production.

ARTICLE 21.- TABLEAUX D'AFFICHAGE

21.01.- La compagnie installera des tableaux d'affichage avec une porte vitrée et serrure convenablement situés et accessibles aux employés. Ces tableaux seront pour usage exclusif de l'union. Les tableaux d'affichage seront installés dans tous les ateliers suivants:-

Atelier No. 3 - 3 tableaux
Atelier No. 4 - 1 tableau
Atelier No. 5 - 1 tableau
Atelier No. 7 - 1 tableau

Les avis affichés auront trait aux activités syndicales et n'auront pas de contenu diffamatoire. Une copie de l'avis à afficher sera envoyée au Directeur du Personnel et des Relations Industrielles.

21.02.- Les avis doivent porter le sceau officiel de l'union ou la signature d'un officier de l'union et seront affichés par celui-ci à un moment qui ne nuira pas à la production.

ARTICLE 22.- PAYMENT WHEN LEAVING THE COMPANY

22.01.- Any employee being laid off, discharged or quitting of his own volition shall receive all wages on regular pay day.

At time of departure the employee shall receive his U.I.C. form showing his total contributions to the Unemployment Insurance and a statement of the amount of his final pay and personal property. He must have proper tool and store clearance from his foreman.

ARTICLE 22.- PAIEMENT LORSQU'UN EMPLOYE QUITTE LA COMPAGNIE

22.01.- Tout employé mis à pied, congédié ou quittant volontairement son emploi, devra recevoir tous ses gages au moment de la paie régulière.

Au moment de son départ, l'employé recevra sa formule d'assurance chômage montrant ses contributions totales au programme d'assurance chômage et un état du montant de sa dernière paie et il recevra ses effets personnels après avoir obtenu quittance du magasin et de ses outils de son contremaître.

ARTICLE 23.- PAYMENT FOR WORK DONE IN EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES

23.01.- There shall be a premium of fifty (50¢) per hour worked and for a minimum of eight (8) hours, paid only in circumstances hereunder mentioned:

1.- All work done with muriatic or sulphuric acid.

2.- All work done on flame cutting or welding on galvanized materials or on aluminium.

3.- All work done in cleaning with aceton and/or varsol in the interior of end shields, i.e. between the two tubular plates in the interior of the shell.

4.- All cutting work done with automatic or manual plasma machine.

5.- All work done by assigned persons to the "Babitt" when the pieces on which the work is done, are heated.

6.- All work done in the interior of a cylinder inferior to 28" dia. when the employee has to remain in the interior of the cylinder to execute his work.

7.- All cleaning work done in the pit of the vertical boring machines and of the horizontal boring machines.

8.- When the painter of the machine shop uses the "Walsh Primer".

ARTICLE 23.- PRIME POUR TRAVAIL EXECUTE DANS DES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

23.01.- Il y aura une prime de cinquante cents (50¢) l'heure travaillée et pour un minimum de huit (8) heures, payée seulement dans les circonstances énumérées ci-dessous:

1.- Tout travail de nettoyage à l'acide muriatique ou sulfurique.

2.- Tout travail de coupage au chalumeau ou de soudure sur des matériaux galvanizés ou sur l'aluminium.

3.- Tout travail de nettoyage à l'acétone et/ou au varsol à l'intérieur des boucliers thermiques (end shields), i.e. entre les deux plaques tubulaires à l'intérieur de la coque.

4.- Tout travail de coupage fait à l'aide d'un chalumeau automatique ou manuel opérant au plasma.

5.- Tout travail exécuté par les personnes assignées au "Babitt" alors que les pièces sur lesquelles le travail se fait, sont chauffées.

6.- Tout travail exécuté à l'intérieur de cylindres de diamètre inférieur à 28" alors que l'employé doit demeurer à l'intérieur du cylindre, pour exécuter son travail.

7.- Tout travail de nettoyage exécuté dans les puits des aléseuses verticales et des aléseuses horizontales.

8.- Lorsque le peintre de l'atelier d'usinage utilise le "Walsh Primer".

ARTICLE 24.- STATUTORY HOLIDAYS

24.01.- Starting from March 6, 1981 and subject to other conditions as herein mentioned, the following statutory holidays shall be paid for at straight time rates to employees when not worked:

Good Friday
Victoria Day
St. Jean Baptiste Day
Dominion Day
Labour Day
Thanksgiving Day
Remembrance Day
The day before Christmas
Christmas Day
Boxing Day
The day before New Year
New Year's Day
January 2nd
Floating holiday

For the year 1981, the floating holiday will be celebrated on December 29, and for the year 1982, the floating holiday will be celebrated on June 25.

24.02.-

a) In order to be paid for a statutory holiday, the new employee must have worked for the company for a period of thirty (30) calendar days preceding the holiday.

b) An employee who has established seniority rights with the company and is laid off during the thirty (30) calendar day period before or is recalled from lay off during the thirty (30) day period after a statutory holiday will be paid for the statutory holiday.

ARTICLE 24.- JOURS FÉRIÉS

24.01.- En vigueur le 6 mars 1981 et sujet aux autres conditions mentionnées aux présentes, les jours fériés suivants seront payés aux employés à taux régulier lorsque l'employé ne travaille pas:

Vendredi Saint
Fête de la Reine
Saint-Jean Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâce
Jour du Souvenir
La veille de Noël
Noël
Le lendemain de Noël
La veille du Jour de l'An
Jour de l'An
Le 2 janvier
Congé mobile

Pour l'année 1981, le congé mobile sera célébré le 29 décembre et pour l'année 1982, le congé mobile sera célébré le 25 juin.

24.02.-

a) Pour être payé pour un jour férié, le nouvel employé doit avoir travaillé pour la compagnie une période de trente (30) jours de calendrier précédent le congé.

b) Tout employé qui a établi des droits d'ancienneté et qui est mis à pied pendant les trente (30) jours de calendrier précédent le congé ou qui est rappelé après une mise à pied pendant les trente (30) jours de calendrier suivant un congé sera payé pour celui-ci.

24.03.- Should a statutory holiday fall on a Saturday or Sunday, such holiday will be observed on either the preceding Friday or following Monday, as may be arranged.

24.04.- In order to be paid for a statutory holiday, the employee must be at work the last scheduled shift before or the first scheduled shift after the holiday, unless prior permission to be absent is obtained.

24.05.- If the statutory holidays mentioned in article 24.01, are worked, employees will receive their regular day's pay for the statutory holiday plus double time. A regular day shall be the hours mentioned in article 6. Any hours worked in excess of the regular day shall be paid at double time rates.

24.06.- If another day is substituted by statute or decree, or by mutual agreement between the parties, for the observance of any of the holidays listed in section 24.01, the day of observance so substituted shall be deemed to be the holiday for the purpose of this article.

24.07.- Statutory holidays shall be considered as the twenty-four (24) hours from shift start to shift start.

24.08.- If a statutory holiday falls in the vacation period of an employee, the employee will be entitled to an additional day of vacation with pay at his regular rate.

24.03.- Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le congé sera observé soit le vendredi précédent ou le lundi suivant, selon les arrangements.

24.04.- Pour être payé pour un jour férié, l'employé doit être au travail le dernier tour d'équipe cédulé précédent ou le premier tour d'équipe cédulé suivant le congé à moins d'avoir obtenu au préalable la permission de s'absenter.

24.05.- Si un employé travaille pendant l'un des jours fériés énumérés à l'article 24.01, il recevra sa paie régulière du jour férié plus le double de son salaire. Un jour régulier sera constitué par les heures mentionnées à l'article 6. Toutes les heures de travail en excédent de la journée régulière seront payées au double du salaire.

24.06.- Si on substitue un autre jour à un jour férié par règlement ou par décret, ou par entente entre les parties en rapport avec l'observance de n'importe quel jour férié énuméré à l'article 24.01, le jour de l'observance ainsi substitué sera considéré comme étant le jour férié aux fins du présent article.

24.07.- Les jours fériés seront considérés comme étant la période de vingt-quatre (24) heures du commencement d'un tour d'équipe au commencement de l'autre.

24.08.- Si un jour férié tombe durant la période de vacance d'un employé, cet employé aura droit à un jour additionnel de vacance payé à son taux régulier.

ARTICLE 25.- VACATION WITH PAY

25.01.- Employees will be entitled to paid vacation as follows:

Starting in the second year of this agreement:

ACCUMULATED SERVICE	VACATION ALLOWANCE	VACATION PAY
1 year less than 4 years	2 weeks	5%
4 years less than 12 years	3 weeks	7%
12 years less than 21 years	4 weeks	9%
21 years less than 30 years	5 weeks	11%
30 years and more	6 weeks	13%

25.02.-

a) The reference year is May 1st of one year to April 30th of the following year.

b) Accumulated service is determined at April 30th and vacation pay is calculated on the gross earnings of the refe-rence year.

c) An employee who has been in the employ of the company and has terminated his service and lost his years of accumulated service and is later on rehired, will be entitled to receive credit for his accumulated past service provided he remains in the service of the company for a minimum of five (5) continuous years. This applies for vacation purpose only.

ARTICLE 25.- VACANCES PAYEES

25.01.- Les employés ont droit à des vacances payées comme suit:

Commencant dans la deuxième année de cette convention:

SERVICE ACCUMULE	ALLOCATION DE VACANCES	PAIE DE VACANCE
1 an moins de 4	2 semaines	5%
4 ans moins de 12 ans	3 semaines	7%
12 ans moins de 21 ans	4 semaines	9%
21 ans moins de 30 ans	5 semaines	11%
30 ans et plus	6 semaines	13%

25.02.-

a) L'année de référence est du ler mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

b) Le service accumulé est déterminé au 30 avril et la paie de vacance est calculé sur le salaire brut gagné durant l'année de référence.

c) Un employé ayant déjà été à l'emploi de la compagnie qui a terminé ses services et a perdu ses années de service accumulées et qui par la suite est réembauché, aura droit au crédit de ses années de service accumulées antérieurement pour fin de vacances seulement, si après son réembauchage, il demeure au service de la compagnie un minimum de cinq ans continus.

25.03.-

a) The period during which vacation may be taken is from May 1st in one year to April 30th of the following year.

b) Before April 30th of each year, the employees will advise the superintendant of the choice of their vacation dates. The superintendent will post on the notice board the list of the employee's vacation choice.

c) A week of vacation is a calendar week.

d) At the request of an employee, his vacation pay will be remitted to him on the pay day of the first week in June of the year. If there is no such request, the employee will receive his vacation pay at the time he takes his vacation.

25.04.- All employees will have to take all the vacations to which they are entitled.

25.03.-

a) La période de prise de vacances est du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

b) Avant le 30 avril de chaque année, les employés aviseront leur surintendant du choix de la date de leur vacances. Le surintendant affichera sur le tableau d'affichage de l'atelier la liste du choix des vacances de chaque employé.

c) Une semaine de vacance est une semaine de calendrier.

d) A la demande d'un employé, la compagnie lui remettra ses paies de vacances le premier jour de paie de juin de chaque année. Sinon ses paies de vacances lui seront remises au moment où il prendra ses vacances.

25.04.- Tous les employés devront prendre toutes les vacances auxquelles ils ont droit.

ARTICLE 26. - RIGHT TO SEARCH IN THE PLANT

26.01.- To protect the property of the company and its employees, the company shall have the right to search the person of any employee. The company shall also have the right to search the locker or tool box of any employee, but only in the presence of the employee, or his representative and a company representative.

ARTICLE 26.- DROIT DE FOUILLE A L'USINE

26.01.- Afin de protéger la propriété de la compagnie et de ses employés, la compagnie aura le droit de fouiller n'importe quel employé. La compagnie aura également le droit de fouiller la case ou le coffre à outils de tout employé, mais seulement en présence de cet employé ou de son représentant et d'un représentant de la compagnie.

ARTICLE 27.- PAYMENT OF WAGES

27.01.- Employees will be paid weekly by cheque one week lying time will be retained.

27.02.- All employees will receive their pay cheque in a sealed envelope one hour prior to the lunch period of the shift.

27.03.- Cheques will be distributed to first and second shift employees on Thursday, and on Wednesday to employees of the other shift.

27.04.- Should a statutory holiday fall on a day which causes a deviation to the above, such deviation will be discussed with the union.

ARTICLE 27.- PAIEMENT DU SALAIRE

27.01.- Les employés seront payés par chèque chaque semaine et une semaine de temps sera retenue.

27.02.- Tous les employés recevront leur chèque de paie sous pli cacheté, une heure avant la période de repas de l'équipe.

27.03.- Les chèques seront distribués aux employés de la 1ère et 2e équipe, le jeudi, et aux employés de l'autre équipe, le mercredi.

27.04.- Si un jour férié tombe un jour qui cause une déviation à cette procédure, cette déviation sera discutée avec l'union.

ARTICLE 28.- STUDENTS

28.01.- The company will have the right to employ undergraduate students during the summer months. However, the students so employed will not be assigned work which otherwise would be done by employees with seniority rights who are on lay off.

ARTICLE 28. - ÉTUDIANTS

28.01.- La compagnie aura le droit d'employer des étudiants durant les mois d'été. Cependant, les étudiants ainsi embauchés n'auront pas le droit d'exécuter du travail qui pourrait être fait par des employés ayant des droits d'ancienneté et qui sont mis à pied.

ARTICLE 29.- TRAINING

29.01.- The company and the union agree to cooperate actively to the good functioning of the training program.

1. The company may hire employees to be trained in accordance with programs approved by Federal and Provincial governments and the list of employees registered in these programs will be remitted to the union at the time of hiring or assignment.

2. These trainees may be trained on a machine, group of machines or another classification.

3. The minimum duration of this training will be 18 weeks.

4. The trainee's rate of pay will be $1.20 below the "B" classification for which the trainee is being trained and only trainees registered in approved programs as mentionned in (1) above may be hired at this rate.

5. After the completion of nine (9) full weeks of work, the trainee will receive a rate increase of 60¢ per hour.

6. After the completion of eighteen (18) full weeks of work, the trainee will receive the "B" rate of the classification to which he is assigned.

ARTICLE 29.- ENTRAINEMENT

29.01.- La compagnie et l'union s'engagent à participer activement au bon fonctionnement du programme d'entraînement.

1. La compagnie peut embaucher des employés dans le but de les entraîner d'après des programmes approuvés par le gouvernement fédéral et provincial et la liste des employés enregistrés dans ces programmes est remise à l'union au moment de l'embauchage ou de l'assignation.

2. Ces employés débutants seront entraînés soit sur une machine ou un ensemble de machine ou autre classification.

3. La durée de cet entraînement sera un minimum de 18 semaines.

4. Le taux de débutant sera $1.20 inférieur au taux "B" de la classification pour laquelle le débutant est entraîné et seuls les débutants enregistrés à un programme approuvé tel que décrit ci-haut (1) peuvent être embauchés à ce taux.

5. Après neuf (9) semaines complètes de travail, le débutant recevra une augmentation de 60¢ l'heure.

6. Après dix-huit (18) semaines complètes de travail, le débutant recevra le taux "B" de la classification à laquelle il sera assigné.

7. Regular employee of a classification to whom the company has assigned a trainee will receive fifty (50¢) cent per hour worked for all the training period of the trainee in this classification.

8. After the termination of his training, the trainee will be assigned to a machine and the seniority of this employee in his new classification will be retroactive to his hiring date.

9. The dispositions of this article will not have the effect of nullifying the operation of other provisions of this agreement.

7. L'employé régulier d'une classification à qui la compagnie a assigné un débutant recevra cinquante (50¢) cents l'heure travaillée pour toute la période de l'entraînement du débutant dans cette classification.

8. Après la fin de son entraînement, le débutant sera assigné à une machine et l'ancienneté de cet employé dans sa nouvelle classification sera rétroactive à sa date d'embauchage.

9. Les dispositions de cet article n'ont pas pour effet de neutraliser l'opération des autres dispositions de la convention.

ARTICLE 30.- WELFARE PLAN

30.01.- Effective from March 6, 1980 the company will contribute six dollars ($6.00) per week per employee covered by this agreement on the payroll, towards a welfare plan chosen by the union.

30.02.- Starting on March 6, 1982 the company will contribute seven dollars ($7.00) per week per employee covered by this agreement on the payroll, towards a welfare plan chosen by the union.

Also if the union decides to register its welfare plan with the E.I.C., the company will remit to the Insurance company chosen by the union, in addition to its contributions and those of the employees, the credit of 12/12 resulting from the registration of the insurance plan with the Employment and Immigration Canada.

ARTICLE 30.- PLAN DE BIEN-ÊTRE

30.01.- En vigueur à compter du 6 mars 1980, la compagnie contribuera six dollars ($6.00) par semaine pour chaque employé couvert par cette convention et enregistré à son emploi pour procurer un plan de bien-être choisi par l'union.

30.02.- A compter du 6 mars 1982, la compagnie contribuera sept ($7.00) par semaine pour chaque employé couvert par cette convention et enregistré à son emploi pour procurer un plan de bien-être choisi par l'union.

De plus, si l'union décide d'enregistrer son programme d'assurance auprès de la E.I.C. la compagnie remettra à la compagnie d'assurance choisie par l'union, en plus de ses contributions et de celle des employés, le crédit de 12/12 résultant de l'enregistrement du plan d'assurance auprès de "Emploi et Immigration Canada".

ARTICLE 31.- PENSION PLAN

31.01.- The pension plan presently in effect at the date of signing of this agreement will remain in force until a new plan or improvements to the present plan are approved by the employees in the plan and covered by this agreement. The company agrees to continue its present contribution of six and one half cent (6½¢) per hour towards a new or improved pension plan. The plan must be an insured plan.

31.02.- New employees will after three (3) months employment have the right to join the company pension plan separate from the plan provided by the Quebec Government or to integrate the company plan with the Government plan to a maximum of 5% for both.

31.03.-

a) If an employee elects to join the company plan, he cannot withdraw his participation as long as he remains in the employ of the company.

b) If an employee elects not to join the company plan, he will not be permitted to join at a later date.

c) Election to join or not to join is made at the time specified in 30.02.

ARTICLE 31.- PLAN DE PENSION

31.01.- Le plan de pension présentement en vigueur à la date de la signature de cette convention le restera jusqu'à l'introduction d'un nouveau plan ou jusqu'à ce que le plan actuel soit amélioré et approuvé par les employés qui sont couverts par cette convention. La compagnie consent à continuer sa contribution actuelle de six sous et demi (6½¢) par heure pour un nouveau plan ou l'amélioration du plan actuel. Le plan devra être un plan assuré.

31.02.- Après une période d'emploi de trois (3) mois, les nouveaux employés auront droit de se joindre au plan de pension de la compagnie séparément du plan fourni par le Gouvernement du Québec, ou de former un ensemble du plan du Gouvernement et de celui de la compagnie jusqu'à un maximum de 5% pour les deux.

31.03.-

a) Si un employé désire se joindre au plan de pension de la compagnie, il ne peut retirer sa participation aussi longtemps qu'il sera à l'emploi de la compagnie.

b) Si un employé ne veut pas se joindre au plan de pension de la compagnie, il ne lui sera pas permis de se joindre à une date ultérieure.

c) Le choix de se joindre ou non à ce plan est fait au moment indiqué dans l'article 31.02.

d) Employees who have opted out of the company plan will not be permitted to rejoin the present or modified plan.

31.04.- Compulsory retirement age is 65 years of age in accordance with the terms of the company pension plan.

31.05.- During the period of this agreement the company agrees to furnish to the union, the necessary documents in order to study the plan and the benefits that derive from it.

ARTICLE 32.- SEVERANCE PAY

32.01.-

Starting from the date of signature of the memorandum of agreement, an employee who retires at normal retirement age as established in article 31, will be allowed forty (40) paid hours at his regular rate on the following basis:

YEARS OF SERVICE	WEEKS
15 years less than 25 yrs.	6
25 years and over	8

This severance pay will be given to him at the time of his departure.

d) Il ne sera pas permis aux employés qui se sont retirés du plan de la compagnie de se joindre à nouveau au plan actuel ou modifié.

31.04.- L'âge de retraite obligatoire est de 65 ans, suivant les termes du plan de pension de la compagnie.

31.05.- Durant le terme de cette convention, la compagnie s'engage à fournir à l'union, les documents nécessaires pour lui permettre l'étude du fonctionnement de ce plan ainsi que des bénéfices qui en découlent.

ARTICLE 32.- PRESTATIONS DE SÉPARATION

32.01.-

A compter de la date de la signature du mémoire d'entente, un employé qui prend sa retraite à l'âge normal de la retraite tel qu'établi à l'article 31, aura droit à quarante (40) heures payées à son taux régulier sur la base de service suivante:

ANNEES DE SERVICE	SEMAINES
15 ans moins de 25 ans	6
25 ans et plus	8

Ces prestations lui seront versées au moment de son départ.

ARTICLE 33.- PERSONAL TOOLS AND METRIC

33.01.-

a) The personal tools damaged during work will be repaired or replaced by the company.

b) If metric tools are needed to do a job and must be bought by the employee to replace his non-metric tools, the company will reimburse to this employee the portion of the price which is not refundable by the Canadian Government.

ARTICLE 33.- OUTILS PERSONNELS ET MÉTRIQUES

33.01.-

a) Les outils personnels endommagés au cours du travail seront réparés ou remplacés par la compagnie.

b) Si des outils métriques nécessités par son travail doivent être achetés par un employé pour remplacer ses outils non-métriques, la compagnie remboursera à cet employé la portion du prix d'achat non remboursée par le gouvernement du Canada.

ARTICLE 34 - TECHNOLOGICAL CHANGES

At the time of a technological change the following provisions will apply:

a) When an employee becomes redundant or is displaced from his job because of a technological change, he will be given the opportunity to fill a vacancy for which he has seniority and he is able to fulfill. If there is no vacancy, he will have the right to displace an employee with less seniority as long as he can perform the work.

b) In the case where new knowledge is required from the employees following a technological change, such employees will receive the necessary training for a reasonable period of time at the rate of pay of the classification except that if the rate of pay of the employee at the time of his reassignment is higher than the rate of pay of his new classification, his higher rate of pay will be maintained up to the anniversary date of the collective agreement.

ARTICLE 34.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Lors d'un changement technologique, les dispositions suivantes seront prises:

a) Un employé qui devient en trop (superflu) ou qui est déplacé de son poste, le tout résultant d'un changement technologique, aura l'occasion de remplir cette vacance pour laquelle il a de l'ancienneté et qu'il est capable d'accomplir, et s'il n'y a pas de vacance, il aura le droit de déplacer des employés ayant moins d'ancienneté en autant qu'il est capable d'accomplir le travail.

b) Dans les cas où de nouvelles connaissances sont requises des employés affectés par un changement technologique, tels employés recevront l'entraînement nécessaire pour une période de temps raisonnable au taux de salaire de la classification, sauf que si le taux de salaire qu'un employé reçoit au moment de sa ré-affectation est plus élevé que le taux de sa nouvelle classification, son taux plus élevé sera maintenu jusqu'à la date anniversaire de la convention collective.

ARTICLE 35.- AGREEMENT

35.01.- This agreement will be drawn up in French and in English, also the company agrees to pay the total cost of the printing of this agreement in pocket size, and in sufficient number to cover all the employees and the contracting parties.

ARTICLE 35.- CONVENTION

35.01.- La convention sera rédigée en français et en anglais de plus, la compagnie convient de payer le coût total de l'impression de cette convention en format de poche, et en nombre suffisant pour tous les employés et les parties contractantes.

ARTICLE 36.- DURATION OF THE AGREEMENT

36.01.- Except as otherwise stipulated, this agreement is effective as of March 6, 1980 and will remain in force to March 5, 1983.

36.02.- Between the period elapsing from its termination to the signing of a future agreement, it is understood that the provisions of this agreement shall be applied in accordance with the provisions of the Labour Code of the Province of Quebec.

36.03.- The parties agree to notify each other in writing within the ninety (90) days prior to the expiration of this agreement of their intention to alter, terminate or negotiate a new agreement.

ARTICLE 36.- DURÉE DE LA CONVENTION

36.01.- A moins qu'autrement stipulé cette convention est entrée en vigueur le 6 mars 1980 et demeurera en vigueur jusqu'au 5 mars 1983.

36.02.- Durant la période se situant entre la fin de cette convention et son renouvellement, il est entendu que les termes de cette convention seront appliqués selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

36.03.- Chaque partie agrée de notifier l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédent l'expiration de cette convention, de son intention de la modifier ou de négocier une nouvelle convention ou de la terminer.

IN WITNESS WHEREOF this agreement has been executed by the parties hereto, this 26th day of March 1981.

EN FOI DE QUOI, cette convention de travail a été signée par les parties en cause ce 26e jour de mars 1981.

FOR: THE COMPANY
POUR: LA COMPAGNIE

FOR: THE UNION
POUR: L'UNION

CEDULE "A" - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE DE L'ATELIER D'USINAGE

SCHEDULE "A" - CLASSIFICATION AND WAGE RATES OF THE MACHINE SHOP

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Chasseur de matériel Material Chaser	7.77	8.65	9.48
Répartiteur de matériel Material Dispatcher	7.77	8.65	9.48
Graveur Etcher	7.82	8.70	9.54
Préposé aux outils et aux bleus Tool Crib & Blue Print Attendant	7.77	8.65	9.48
Conducteur de pont roulant Craneman	8.13	9.05	9.92
Conducteur de gerbeuse Fork Lift Truck Operator	8.01	8.92	9.78
Conducteur de perçeuse à contrôle numérique Numerical Control Drill	8.66	9.64	10.57
Conducteur de perçeuse radiale (large) Radial Drill Large	8.44	9.39	10.29
Conducteur de perçeuse radiale (petite) Radial Drill Small	8.13	9.05	9.92
Conducteur de perçeuse à l'établi Small & Bench Drill	7.79	8.67	9.50
Technicien d'atelier "A" Shop Technician "A"	9.15	10.18	11.16

CEDULE "A" - (Suite)

SCHEDULE "A" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Technicien d'atelier "B" Shop Technician "B"	8.91	9.94	10.92
Ajusteur "A" Fitter "A"	8.66	9.64	10.57
Ajusteur "B" Fitter "B"	8.42	9.40	10.33
Ajusteur hydraulique "A" Hydraulic Fitter "A"	8.66	9.64	10.57
Ajusteur hydraulique "B" Hydraulic Fitter "B"	8.42	9.40	10.33
Rectifieur "A" Grinder "A"	8.93	9.94	10.89
Rectifieur "B" Grinder "B"	8.69	9.70	10.65
Conducteur de rectifieuse de rouleaux Roll Grinder	8.93	9.94	10.89
Conducteur de rectifieuse d'outils coupants "A" Tool & Cutter Grinder "A"	8.93	9.94	10.89
Opérateur de rectifieuse d'outils coupants "B" Tool & Cutter Grinder "B"	8.69	9.70	10.65

CEDULE "A" - (Suite)

SCHEDULE "A" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Conducteur de machine à roder Honing Machine	8.93	9.94	10.89
Inspecteur "A" Inspector "A"	8.93	9.94	10.89
Inspecteur"B" Inspector "B"	8.69	9.70	10.65
Conducteur de tour revolver "A" Turret Lathe "A"	8.66	9.64	10.57
Conducteur de tour revolver "B" Turret Lathe "B"	8.42	9.40	10.33
Conducteur de tour revolver à contrôle numérique Numerical control turret lathe	8.93	9.94	10.89
Conducteur de fraiseuse "A" Milling Machine "A"	8.66	9.64	10.57
Conducteur de fraiseuse "B" Milling Machine "B"	8.42	9.40	10.33
Conducteur d'aléseuse verticale (large) Large Vertical Boring	8.93	9.94	10.89
Conducteur d'aléseuse verticale à contrôle numérique Numerical Control - Vertical Boring	8.93	9.94	10.89

CEDULE "A" - (Suite)

SCHEDULE "A" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Conducteur d'aléseuse horizontale (large) Large Horizontal Boring	8.93	9.94	10.89
Conducteur de machine à aléser les gabarits Jig Mill	9.26	10.31	11.30
Conducteur d'aléseuse horizontale C/N Numerical Control - Horizontal Boring	8.93	9.94	10.89
Centre d'usinage à contrôle numérique Numerical Control - Machine Center	8.93	9.94	10.89
Conducteur d'aléseuse (portative) "A" Portable Boring "A"	8.66	9.64	10.57
Conducteur d'aléseuse (portative) "B" Portable Boring "B"	8.42	9.40	10.33
Conducteur de tour (large) Large Lathe	8.93	9.94	10.89
Conducteur de tour (moyen) "A" Medium Lathe "A"	8.66	9.64	10.57
Conducteur de tour (moyen) "B" Medium Lathe "B"	8.42	9.40	10.33
Conducteur de raboteuse "A" Planer "A"	8.93	9.94	10.89

CEDULE "A" - (Suite)

SCHEDULE "A" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Conducteur de raboteuse "B" Planer "B"	8.69	9.70	10.65
Conducteur de raboteuse fraiseuse "A" Planer Mill "A"	8.93	9.94	10.89
Conducteur de raboteuse fraiseuse "B" Planer Mill "B"	8.69	9.70	10.65
Conducteur d'aléseuse horizontale de type plancher "A" Floor Type Boring Mills "A"	8.93	9.94	10.89
Conducteur d'aléseuse horizontale de type plancher "B" Floor Type Boring Mills "B"	8.69	9.70	10.65
Conducteur d'étau limeur et de mortaiseuse "A" Slotter & Shaper "A"	8.66	9.64	10.57
Conducteur d'étau limeur et de mortaiseuse "B" Slotter & Shaper "B"	8.42	9.40	10.33
Soudeur licencié Licensed Welder	8.84	9.84	10.78
Soudeur non-licencié Unlicensed Welder	8.36	9.30	10.19
Marqueur "A" Marker off "A"	8.93	9.94	10.89

CEDULE "A" - (Suite)

SCHEDULE "A" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Marqueur "B" Marker off "B"	8.69	9.70	10.65
Mécanicien-monteur "A" Tool & Mach. Maint. "A"	8.93	9.94	10.89
Mécanicien-monteur "B" Tool & Mach. Maint. "B"	8.69	9.70	10.65
Peintre Painter	8.24	9.17	10.05
Elingueur Slinger	7.82	8.70	9.54
Sableur au jet Sandblaster	7.82	8.70	9.54
Outilleur "A" Toolmaker "A"	9.26	10.31	11.30
Outilleur "B" Toolmaker "B"	9.02	10.07	11.06
Traiteur thermique "A" Heat Treater "A"	8.82	9.82	10.76
Traiteur thermique "B" Heat Treater "B"	8.58	9.58	10.52

CEDULE "A" - (Suite)

SCHEDULE "A" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Balayeur Sweeper	7.46	8.30	9.10
Réguleur Babbitter	8.66	9.64	10.57
Menuisier "A" Carpenter "A"	8.12	9.04	9.91
Menuisier "B" Carpenter "B"	7.88	8.80	9.67
Nettoyeur de machines et huileur Oiler & Machine Cleaner	7.64	8.50	9.32
Aide sur machine Machine Helper	7.64	8.50	9.32
Electricien Electrician	8.69	9.67	10.60
Magasinier réception et expédition Storekeeper (Receiving & Shipping)	8.18	9.10	9.97
Mécanicien d'entretien (entretien) Maint. Millwright	8.69	9.67	10.60
Plombier (entretien) Maint. Plumber	8.78	9.77	10.71

CEDULE "A" - (Suite)

SCHEDULE "A" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Menuisier (entretien) Maint. Carpenter	8.59	9.56	10.48
Aide général General Helper	7.46	8.30	9.10

CEDULE "B" - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE DE L'ATELIER DE CUIVRE

SCHEDULE "B" - CLASSIFICATION AND WAGE RATES OF THE COPPER SHOP

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Chaudronnier sur cuivre Coppersmith	9.15	10.18	11.16
Fabricateur sur cuivre Copper Fabricator	8.92	9.93	10.88
Cintreur Slab man	9.14	10.17	11.15
Opérateur de plieuse Bending Machine Operator	9.06	10.08	11.05
Tuyauteur - marquage et croquis Pipefitter Marker Sketcher	9.05	10.07	11.04
Soudeur développeur Layout Welder	8.92	9.93	10.88
Soudeur Welder	8.84	9.84	10.78
Conducteur de machine Machine Operator	8.93	9.94	10.89
Opérateur de gerbeuse Forklift Truck Operator	8.01	8.92	9.78
Opérateur de meule portative Portable Grinder Operator	7.64	8.50	9.32
Aide cintreur Slab Helper	7.89	8.78	9.62

CEDULE "B" - (Suite)

SCHEDULE "B" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Emplisseur de tuyaux Pipe Filler	8.14	9.06	9.93
Inspecteur "A" Inspector "A"	8.93	9.94	10.89
Inspecteur "B" Inspector "B"	8.69	9.70	10.65
Aide faufileur Helper Tacker	7.64	8.50	9.32
Aide Helper	7.46	8.30	9.10
Peintre au pistolet Spray Painter	8.24	9.17	10.05

SCHEDULE "C" -

NOTE 1 - PROGRESSION

An employee who performs work in a classification where "A" and "B" exists, will progress towards the "A" rate of the classification by increase of six cents (6¢) every six (6) months of work. Employees who have attained the "A" rate in a classification will keep on receiving this rate every time they work in this classification.

NOTE 2 - C.G.S.B.

The company will assume the cost of the renewal of the C.G.S.B. certificates held by the inspector, and pay twenty-five cents (25¢) per hour worked on work which requires this qualification, eight (8) hours minimum.

NOTE 3 - AIR ARC GOUGERS

Welders when working as gougers shall receive a premium of twenty-five cents (25¢) per hour, eight (8) hours minimum.

NOTE 4 - P.M.P.

The P.M.P. program whose application is suspended to December 31, 1981 will be reactivated up to January 1st, 1982.

NOTE 5 - LEADHANDS

In charge of up to five (5) employees will be paid twenty-five cents (25¢) per hour above the maximum rate for the classification.

NOTE 6 - CHARGEHANDS

In charge of six (6) or more employees will be paid fifty (50¢) cents per hour above the maximum rate for the classification.

CEDULE "C"-

NOTE 1 - PROGRESSION

Un employé qui travaille dans une classification où "A" et "B" existent, progressera vers le taux "A" de la classification par augmentation de six sous (6¢) à chaque six (6) mois de travail. Les employés qui auront atteint le taux "A" d'une classification, continueront de le recevoir à chaque fois qu'ils travailleront dans cette classification.

NOTE 2 - C.G.S.B.

La compagnie assumera le coût du renouvellement des certificats C.G.S.B. détenus par les inspecteurs, et paiera vingt-cinq sous (25¢) l'heure travaillée lorsque le travail accompli demande telle qualification, huit (8) heures minimum.

NOTE 3 - DECOUPEUR A L'ARC ELECTRIQUE

Lorsque les soudeurs travailleront comme découpeur à l'arc électrique, ils recevront une prime de vingt-cinq sous (25¢) l'heure, huit (8) heures minimum.

NOTE 4 - P.M.P.

Le programme de P.M.P. dont l'application est suspendu jusqu'au 31 décembre 1981, sera réactivé à compter du 1er janvier 1982.

NOTE 5 - CHEFS DE GROUPE

Ayant la responsabilité de cinq (5) ou moins employés recevront vingt-cinq sous (25¢) l'heure en supplément du taux maximum de la classification.

NOTE 6 - CHEFS D'EQUIPE

Ayant la responsabilité de six employés ou plus, recevront cinquante sous (50¢) l'heure de plus du taux maximum de la classification.

VICKERS CANADA INC.

5000 EST, RUE NOTRE DAME, MONTREAL, CANADA H1V 2B4
5000 NOTRE DAME EAST, MONTREAL, CANADA H1V 2B4

TÉLÉPHONE/TELEPHONE (514) 256-2651
SOIRS ET FÊTES/NIGHTS AND HOLIDAYS 256-2761
RADOUB/SHIP REPAIRS 256-2290

CÂBLE/CABLE: "VICKERS MONTREAL"
TÉLEX/TELEX 05-828735
V.C.I. REF.

RLV/bfb

Le 26 mars 1981

Monsieur G. L'Espérance
Président
Association Internationale
des Machinistes et des Travailleurs
de l'Aéroastronautique, Loge 987.

Monsieur,

Pour faire suite à notre discussion, la présente a pour but de confirmer que tous les griefs qui ont été soulevés entre le 26 janvier 1981 jusqu'à la date de signature de la convention seront traités suivant les dispositions de la convention en vigueur du 6 mars 1980 au 5 mars 1983.

Votre tout dévoué

Roland L. Villeneuve
Directeur du Personnel et des
Relations Industrielles
VICKERS CANADA INC.

26 mars 1981

Pour l'Union
G. L'Espérance
Serge Gilbert
Denis Renaud
Normand Gagné
Réal Magnan
Réal Mayrand

Pour la compagnie

'81 AVR -2 1132

PAR MESSAGER

14

VICKERS CANADA INC.

COMMUNICATION — INTER-BUREAU / INTER-OFFICE

A/TO A TOUS LES EMPLOYES DE L'ATELIER D'USINAGE ET DE L'ATELIER DU CUIVRE

DATE 13 mars 1981

Comme la rédaction de la convention collective n'est pas encore terminée et que des discussions ont eu lieu sur les vacances sans que tout soit finalisé, il a été agréée entre les parties comme suit:

1 - Le surintendant communiquera avec chacun des employés afin que ceux-ci indiquent leur choix de vacance (dans la mesure du possible) avant le 1er avril afin de nous permettre de faire la planification d'un programme de travail convenable pour la période où ces personnes seront en vacances.

2 - Il y a possibilité pour l'employé de diviser ses vacances à son choix.

3 - Pour cette année seulement, pour les raisons que vous connaissez, les employés ont le choix de ne pas prendre toutes les vacances auxquelles ils ont droit sauf que tout employé qui y a droit doit prendre au moins deux semaines.

Roland L. Villeneuve

bfb/

26 mars 1981.

Pour l'Union

G. Lefebvre
Serge Gilbert
Denis Renaud
Maurand Caprié
Real Meunier

Pour la Compagnie

'81 AVR -2 11 31
PAR MESSAGER

Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

REGISTRE DES REGROUPEMENTS

Numéro de la convention collective	Nom de la convention collective	Date d'expiration (An / Mois / Jour)
06201-8	Vickers Canada Inc - Assoc machinistes & trav. de l'aérospatiale, loge 787	83 / 03 / 05

Numéro du certificat d'accréditation	Nom du détenteur	Numéro de convention pour les ententes régionales locales	Nombre d'employés
M-1963-05	Vickers Canada Inc		238
M-1963-41	Vickers Canada Inc.		12

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 62-01-8

Dépôt N°:

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: ☐ 1ière convention ☐ Renouvellement 2 ☒ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toute correspondance: M-1963-41

Date — Signature: 82-09-17 — Réception: 82-09-22 — Durée: Du / Au — Nombre de salariés régis par la convention collective:

Association

☐ Déposant

Loge 987 L'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatronautique (FTQ-CTC)
860 Boul. Décarie ste 302
St-Laurent, Québec
H4L 3M1

Employeur

☐ Déposant

N. Nom - Versatile Vickers

Versatile Vickers Inc
Att: Roland L. Villeneuve
Dir. du Personnel
5000, rue Notre-Dame Est
Montréal, Québec
H1V 2B4

Unité de négociation

ENTENTE: Mise en application du plan d'évaluation des tâches

ENTENTE: Manuel d'étude conjointe des salaires

Région: 06-06 — Activité: 8951(10) — 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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucette David — Date: 82-10-21

Pour renseignements: ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255, 5e est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 D.S.

003 (011)

RECHERCHE

b) Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'arbitrage de grief résultant de mésentente relativement à la description ou à la classification d'une tâche et soumis en conformité avec la procédure prévue au Manuel "C.W.S." l'une des personnes suivantes agit comme arbitre à tour de rôle ou suivant sa disponibilité.

1) Pierre N. Dufresne
2) Paul Imbeau

2. L'article 17.01 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

17.01 L'ancienneté est la durée de service continu à l'emploi de la Compagnie et s'accumule dans les classifications décrites aux annexes "A" et "B" de la convention collective et est respectée dans l'ordre suivant:

a) - durée du service continu;
b) - connaissance, entraînement, habileté, adresse et efficacité.

..2

1963-41 COPIE CONFORME
2 ententes

'82 SEP 22 14 05

LETTRE D'ENTENTE

intervenue entre

d'une part: VERSATILE VICKERS INC.
ci-après appelé "LA COMPAGNIE"

et d'autre part: L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROASTRONAUTIQUE, LOCAL 987
ci-après appelé "L'UNION"

Suite à l'introduction et à la mise en application du plan d'évaluation des tâches s'appliquant aux employés de la COMPAGNIE qui sont membres de l'UNION, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. L'article 15.03 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

15.03 a) L'une des personnes suivantes:
1) René Lippé
2) André Montpetit
3) Raymond Leboeuf
agit comme arbitre à tour de rôle ou suivant sa disponibilité.

b) Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'arbitrage de grief résultant de mésentente relativement à la description ou à la classification d'une tâche et soumis en conformité avec la procédure prévue au Manuel "C.W.S." l'une des personnes suivantes agit comme arbitre à tour de rôle ou suivant sa disponibilité.
1) Pierre N. Dufresne
2) Paul Imbeau

2. L'article 17.01 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

17.01 L'ancienneté est la durée de service continu à l'emploi de la Compagnie et s'accumule dans les classifications décrites aux annexes "A" et "B" de la convention collective et est respectée dans l'ordre suivant:
a) - durée du service continu;
b) - connaissance, entraînement, habileté, adresse et efficacité.

..2

3. L'article 17.08 a) de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

17.08 a) Un employé transféré à la demande de la Compagnie et avec son consentement, afin de répondre aux exigences de la production, continue d'accumuler son ancienneté dans sa classification.

4. L'article 17.08 b) de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

17.08 b) L'ancienneté de classification d'un employé reclassifié suite à l'application des dispositions de l'article 17.13 s'applique rétroactivement à la date effective de l'affectation après trois (3) mois dans la dite classification. Durant cette période de trois (3) mois l'employé peut être retourné à son ancienne classification à sa demande ou à la demande de la Compagnie.

Nonobstant ce qui précède, l'employé muté en vertu des dispositions de l'article 17.13 à une classification comportant des périodes de débutant, peut retourner ou être retourné à son ancienne classification au cours des deux premières périodes de débutant (soit deux périodes de 520 heures) et conséquemment son ancienneté dans la tâche lui est confirmée à la fin de ces deux périodes de débutant rétroactivement à la date effective de son affectation.

5. L'article 18.01 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

18.01 a) Les classifications et les taux de salaire pour tous les employés couverts par la présente convention collective sont énumérés en annexe soit, les annexes "A" et "B" pour la classification des tâches et l'annexe "C" pour les taux de salaire. Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

..3

18.01 b) Le manuel d'étude conjointe des salaires (C.W.S.) pour la description, la classification des tâches et l'administration des salaires, daté du 17 septembre 1982, ci-après appelé "le Manuel" est incorporé à la convention collective comme annexe "D" et ses dispositions en font partie intégrante. Le texte français du Manuel est le texte officiel.

6. L'article 18.02 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

18.02 Un employé dont le taux de salaire est supérieur au taux horaire régulier de sa tâche maintient ce différentiel de taux jusqu'à ce que l'un des événements suivants se produise:

a) que suite à un affichage ou simplement à sa demande l'employé concerné soit muté à une autre tâche.

b) lors du retour au travail suite à une mise à pied.

c) lorsqu'il déplace un autre employé suite à l'exercise de son droit de déplacement lors de mise à pied.

d) à l'expiration de la présente convention collective.

7. L'article 18.03 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

18.03 Lorsque la Compagnie crée une tâche nouvelle ou modifie substantiellement le contenu d'une tâche existante, cette tâche nouvelle ou modifiée est décrite et classifiée selon la manière prévue au Manuel.

Toute mésentente relative à la description et à la classification d'une tâche doit être traitée de la manière prévue au Manuel.

8. L'article 18.04 de la convention collective devient l'article 18.06.

9. Le texte qui suit devient le nouvel article 18.04.

18.04 a) L'Union peut désigner jusqu'à trois (3) employés comme membre du Comité conjoint d'études des salaires (C.W.S.). Un membre de ce Comité ne subit pas de perte de salaire pour le temps passé à une rencontre conjointe du Comité durant ses heures régulières de travail.

b) De plus les membres du Comité peuvent prendre une période de temps raisonnable pour procéder sur place à la revision d'une description préparée et soumise par la Compagnie conformément à l'article 4.01 b) du Manuel sans perte de salaire.

10. Les articles 18.06 et 18.07 de la convention collective sont biffés au complet.

11. L'article 18.08 de la convention collective devient l'article 18.07 et le deuxième paragraphe est modifié pour se lire comme suit:

"Le facteur de protection est établi à 2% pour chacune des trois années de la convention collective. L'indice du mois de février 1980 (201.8) sert de base de comparaison pour la durée de la convention collective. Les ajustements générés sont calculés sur le taux horaire moyen pour déterminer le montant en cent (¢) l'heure et tel montant est incorporé aux taux de salaire de la cédule des taux de l'annexe "C" pour l'année à être ajustée.

12. L'article 23 de la convention collective est biffé au complet et cesse d'avoir effet.

13. L'article 29 de la convention collective est biffé et remplacé par ce qui suit:

29.01 La Compagnie et l'Union s'engagent à participer activement à l'entraînement et au perfectionnement des employés.

29.02 L'employé régulier d'une classification à qui la Compagnie assigne un débutant reçoit 50¢ l'heure travaillée pour la durée de cette assignation.

29.03 TAUX DE DEBUTANT. Une échelle de taux pour les débutants, pendant les diverses périodes de 520 ou 1040 heures de travail au cours desquelles ils acquièrent de l'expérience avec la Compagnie est déterminée après entente entre les parties et établie à l'annexe "E".

Cette échelle est basée sur l'entraînement au travail et le temps d'expérience requis selon le Facteur 2 du Registre de Classification des Occupations.

29.04 Les périodes d'entraînement comme débutant telles que prévues à la section 29.03 s'appliquent aux occupations énumérées à l'annexe "E". Ces périodes ne s'appliquent qu'aux occupations de la classe 8 et au-dessus. Tous les employés embauchés pour une occupation inférieure à la classe 8 débuteront à une classe inférieure pour une période de 520 heures.

29.05 Le taux de salaire qui est établi pour chaque classe de stage de débutant s'applique conformément aux stages de formation de débutant tels qu'énumérés à l'annexe "E". Toutefois, un employé dont le taux de salaire actuel est plus élevé que le taux de salaire minimum rattaché au stage de débutant de l'occupation à laquelle il accède, maintient son taux actuel, mais ce taux actuel ne doit pas dépasser le taux horaire type de l'occupation qu'il apprend jusqu'à ce que le taux de salaire pour la classe du stage de débutant ne rejoigne ou ne dépasse son salaire actuel.

29.06 Tout employé qui s'est qualifié pour une occupation en passant par un entraînement de débutant n'est pas tenu de répéter ce programme.

14. Les cédules "A" et "B" de la convention collective sont biffées et remplacées par les annexes "A", "B" et "C" ci-attachées.

15. Les notes 1, 3, 5 et 6 de la cédule "C" de la convention collective sont biffées et cessent d'avoir effet.

16. La note 2 de la cédule "C" de la convention collective devient la note 1 de l'annexe "F" et est modifiée pour se lire comme suit:
1. "La Compagnie assume le coût du renouvellement des certificats C.G.S.B. détenus par les inspecteurs".

17. La note 4 de la cédule "C" de la convention collective devient la note 2 de l'annexe "F".

18. La Compagnie accueille les griefs relatifs à la prime de 50¢ l'heure pour travail exécuté dans des circonstances exceptionnelles. Les griefs accueillis sont ceux présentés par MM.

# 6227	Antoine Pelletier	25 jours	$100.00
# 1204	Louis Georges Tremblay	1 jour	$ 4.00
# 7459	Claude St-Pierre	6 jours	$ 24.00
# 1248	D. Fontalva	3 jours	$ 12.00
# 1296	A. Jaremko	1 jour	$ 4.00
# 9196	C. Bissonnette	14 jours	$ 56.00
# 5769	J.R. Bellehumeur	9 jours	$ 36.00

19. La répartition du montant prévue à l'article 18.06 de la convention collective rétroagit au 1er septembre 1981. Le différentiel entre le taux payé le 1er septembre 1981 et le taux résultant de la classification s'applique à toutes les heures payées à compter du 1er septembre 1981 jusqu'à la date de mise en vigueur des nouveaux taux du plan d'évaluation. Cette rétroactivité est payée à tous les employés éligibles qui sont actifs, en mise à pied ou à la retraite.

20. La cédule des taux de salaire de l'annexe "C" et l'écart de taux entre les classifications successives tient compte de l'impact de l'application de l'augmentation générale du 6 mars 1982 et de l'application de l'ajustement généré par le calcul du facteur de protection des salaires conformément à l'esprit et à la lettre de la convention collective.

La présente entente entre en vigueur ce vingt-sixième jour de septembre 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce dix-septième jour de septembre 1982.

POUR L'UNION:

POUR LA COMPAGNIE:

ATELIER D'USINAGE

Titres de classifications, classes.

Titre de classification	Classe
Balayeur Sweeper	1
Journalier (aide général) Laborer (general helper)	3
Ebarbeur Deburrer	4
Nettoyeur de machines et huileur Oiler and machine cleaner	4
Aide général (entretien) General helper (maintenance)	4
Sableur au jet Sandblaster	5
Aide sur machines Machines helper	5
Graveur Etcher	5
Chasseur de matériel Material chaser	5
Préposé aux outils et aux bleus Toolcrib and blue print attendant	6
Peintre Painter	6
Elingueur Slinger	7
Magasinier réception-expédition Storekeeper (receiving and shipping)	7
Menuisier Carpenter	7
Conducteur de gerbeuse Fork lift truck operator	8
Conducteur de ponts roulants Craneman	8
Coupeur au plasma Plasma cutter	8
Conducteur de perçeuse radiale (petite) Radial drill small	8
Reguleur Babbitter	9
Conducteur de perçeuse interne Internal drill operator	9
Conducteur de perçeuse radiale large Radial drill large	10
Traiteur thermique Heat treater	10

.../2

"ANNEXE A"

ATELIER D'USINAGE

Titre de classifications, classes.

Titre de classification	Classe
Menuisier (entretien) Carpenter (maintenance)	10
Conducteur de perçeuse à contrôle numérique Numerical control drill	11
Conducteur de perçeuse horizontale à contrôle numérique Numerical control horizontal drill	11
Soudeur : arc manuel Welder: manual arc	11
Conducteur de fraiseuse Milling machine	11
Conducteur de tour revolver Turret lathe	11
Conducteur de machine à roder Honing machine	11
Conducteur de tour moyen (*22-27-36-39-40-44-45-47-49) Medium lathe	11
Conducteur d'aléseuse portative Portable boring	11
Ajusteur Fitter	11
Inspecteur à la réception Receiving inspector	12
Conducteur de raboteuse Planer	12
Plombier (entretien) Plumber (maintenance)	12
Mécanicien d'entretien (entretien) Millwright (maintenance)	12
Conducteur d'étau limeur et de mortaiseuse Slotter and shaper	12
Ajusteur hydraulique Hydraulic fitter	12
Inspecteur calibreur Calibration inspector	12
Conducteur de rectifieuse d'outils coupants Tool and cutter grinder	12
Conducteur de rectifieuse de rouleaux Roll grinder	13
Rectifieur Grinder	13
Marqueur Marker off	13
Inspecteur Inspector	13

ATELIER D'USINAGE

Titre de classification, classes.

Titre de classification	Classe
Conducteur de fraiseuse à contrôle numérique Numerical control milling machine	13
Technicien d'atelier Shop technician	14
Conducteur de tour large (*25-26-30-38-42) Large ~~vertical~~ boring lathe	14
Conducteur d'aléseuse verticale large (*10-12) Large vertical boring	14
Conducteur d'aléseuse horizontale large (*14-15-16-18) Large horizontal boring	14
Soudeur: tous procédés Welder: all process	14
Conducteur de tour revolver à contrôle numérique Numerical control turret lathe	14
Centre d'usinage à contrôle numérique Numerical control machine center	14
Conducteur de machine à aléser les gabarits Jig mill	14
Conducteur de raboteuse fraiseuse Planer mill	15
Mécanicien - monteur Tool and machine maintenance man	15
Inspecteur (E.N.D.) Inspector (N.D.T.)	15
Conducteur d'aléseuse verticale à contrôle numérique Numerical control vertical boring (*16-17)	15
Conducteur d'aléseuse horizontale à contrôle numérique Numerical control horizontal boring (*20)	15
Outilleur Toolmaker	15
Conducteur de tour extra-large (*41-43-48) Extra-large lathe	16
Conducteur d'aléseuse horizontale de type plancher Floor type boring mill	17
Conducteur d'aléseuse verticale extra-large (*9-11-14) Extra large vertical boring	17

"ANNEXE B"

ATELIER DE CUIVRE

Titres de classifications, classes.

Titre de classification	Classe
Journalier (aide général) Laborer (general helper)	2
Aide sur plieuse Bending machine helper	3
Opérateur de meule portative Portable grinder operator	4
Aide - cintreur Slab helper	5
Emplisseur de tuyaux Pipefiller	7
Conducteur de gerbeuse Fork lift operator	8
Soudeur: arc manuel Welder: manual arc	11
Conducteur de machine Machines operator	12
Soudeur: tous procédés Welder: all process	14
Tuyauteur - marquage et croquis Pipefitter - marker and sketcher	14
Cintreur Slabman	14
Chaudronnier sur cuivre Coppersmith	14
Inspecteur: E.N.D. Inspector: N.D.T.	15

ANNEXE "C"

A compter de 00.01 heure le 26 septembre 1982, le taux de salaire horaire d'une occupation de classe 1 est de $9.46 et l'écart de taux entre les classifications successives est de 16¢ fixant ainsi la cédule des taux de salaires horaires type comme suit:

CEDULE DES TAUX DE SALAIRES

CLASSE	TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE	CLASSE	TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE
1	$ 9.46	11	$11.06
2	$ 9.62	12	$11.22
3	$ 9.78	13	$11.38
4	$ 9.94	14	$11.54
5	$10.10	15	$11.70
6	$10.26	16	$11.86
7	$10.42	17	$12.02
8	$10.58	18	$12.18
9	$10.74	19	$12.34
10	$10.90	20	$12.50

"ANNEXE E"

Liste d'occupations de débutants

ATELIER D'USINAGE

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes			
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1er période	520 hres 2e période	520 hres 3e période	520 hres 4e période
Conducteur de ponts roulants	7-12	8	1	6			
Conducteur de perceuse radiale (petite)	7-12	8	1	6			
Conducteur de perceuse interne	7-12	9	1	7			
Réguleur	7-12	9	1	7			
Conducteur de perçeuse radiale (large)	13-18	10	2	6	8		
Traiteur thermique	13-18	10	2	6	8		
Menuisier (entretien)	19-24	10	3	4	6	8	
Conducteur de perçeuse à contrôle numérique	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur de perçeuse horizontale à contrôle numérique	13-18	11	2	7	9		
Soudeur: arc manuel	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de fraiseuse	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur de tour revolver	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de machine à roder	13-18	11	2	7	9		
Conducteur de tour moyen	19-24	11	3	5	7	9	
Conducteur d'aléseuse portative	13-18	11	2	7	9		
Ajusteur	19-24	11	3	5	7	9	

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1er période	520 hres 2e période	520 hres 3e période	1040 hres 4e période	1040 hres 5e période
Inspecteur à la réception	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de raboteuse	25-30	12	4	4	6	8	10	
Plombier (entretien)	19-24	12	3	6	8	10		
Mécanicien (entretien)	19-24	12	3	6	8	10		
Conducteur d'étau limeur et de mortaiseuse	25-30	12	4	4	6	8	10	
Ajusteur hydraulique	25-30	12	4	4	6	8	10	
Inspecteur calibreur	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de rectifieuse d'outils coupants	25-30	12	4	4	6	8	10	
Conducteur de rectifieuse de rouleaux	31-36	13	5	5	7	9	11	12
Rectifieur	31-36	13	5	5	7	9	11	12
Marqueur	25-30	13	4	5	7	9	11	
Conducteur de fraiseuse à contrôle numerique	25-30	13	4	5	7	9	11	
Inspecteur	25-30	13	4	5	7	9	11	
Techinicien d'atelier	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de tour large	25-30	14	4	6	8	10	12	
Conducteur d'aléseuse horizontale large	25-30	14	4	6	8	10	12	

"ANNEXE E"

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1er période	520 hres 2e période	520 hres 3e période	1040 hres 4e période	1040 hres 5e période
Conducteur d'aléseuse verticale large	25-30	14	4	6	8	10	12	
Soudeur: tous procédés	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de tour revolver à contrôle numérique	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de machine à aléser les gabarits	31-36	14	5	6	8	10	12	13
Conducteur de raboteuse fraiseuse	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Mécanicien-monteur	25-30	15	4	7	9	11	13	
Inspecteur (E.N.D.)	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur d'aléseuse verticale à contrôle numérique	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur d'aléseuse horizontale à contrôle numérique	31-36	15	5	7	9	11	13	14
Outilleur	37-48	15	5	7	9	11	13	14
Conducteur de tour large (extra)	31-36	16	5	8	10	12	14	15
Conducteur d'aléseuse horizontale de type plancher	31-36	17	5	9	11	13	15	16
Conducteur d'aléseuse verticale extra-large	31-36	17	5	9	11	13	15	16

"ANNEXE E"

Liste d'occupations de débutants

ATELIER DE CUIVRE

Occupations comportant des périodes à taux de débutants				Durée et classes des périodes				
Titre de la classification	Mois fact. 2	Classe	Nombre de périodes	520 hres 1er période	520 hres 2e période	520 hres 3e période	1040 hres 4e période	1040 hres 5e période
Soudeur: arc manuel	13-18	11	2	7	9			
Opérateur de plieuse	19-24	12	3	6	8	10		
Conducteur de machines	25-30	12	4	4	6	8	10	
Tuyauteur - marquage et croquis	25-30	14	4	6	8	10	12	
Cintreur	25-30	14	4	6	8	10	12	
Soudeur: tous procédés	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Chaudronnier sur cuivre	37-48	14	5	6	8	10	12	13
Inspecteur: E.N.D.	31-36	15	5	7	9	11	13	14

Manuel d'étude des salaires
(C.W.S.)

COPIE
CONFORME

'82 SEP 22 14 02

MANUEL D'ETUDE CONJOINTE DES SALAIRES
(E.C.S. - C.W.S.)

POUR

LA DESCRIPTION ET LA CLASSIFICATION

DES OCCUPATIONS ET

L'ADMINISTRATION DES SALAIRES

VERSATILE VICKERS INC.

ET

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES

ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE

LOGE LOCALE 987

27 août 1982.

PREAMBULE

Ce texte s'intitule "Manuel d'étude conjointe des salaires" "E.C.S." (Co-operative Wage Study - "C.W.S."), ci-après appelé: "Le Manuel" servant à décrire et classifier les occupations ainsi qu'à administrer les salaires.

Le Manuel est un complément à la convention collective de travail en vigueur entre Versatile Vickers Inc., ci-après appelée "La Compagnie" et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique loge locale 987 ci-après appelée "L'Union".

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
	Préambule	
1.	But	1
2.	Définitions	1
3.	Eléments de description et de classification des occupations	4
4.	Description et classification d'une occupation	23
5.	Application de la description et de la classification d'une occupation	24
6.	Ajustements aux descriptions et classifications des occupations	29

ANNEXES

A. Description d'une occupation

B. Classification d'une occupation

C. Avis de modification dans la description et la classification d'une occupation

ARTICLE I - BUT

1.01 Ce manuel est établi pour aider la Compagnie et l'Union à:

a) maintenir les principes d'après lesquels une structure équitable des taux de salaires est établie et les dispositions s'y rattachant;

b) continuer l'ensemble des descriptions et des classifications sur lequel la structure des taux de salaires est basée;

c) établir une méthode destinée à maintenir les descriptions et les classifications des occupations adaptées aux conditions nouvelles et changeantes.

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

2.01 Les définitions des termes employés dans le Manuel sont les suivantes:

A) "Convention" signifie la convention collective de travail entre la Compagnie et l'Union.

B) "Employé" signifie toute personne régie par la convention.

C) "Description d'une occupation" signifie le document officiel qui décrit, pour une occupation donnée, l'indentification, l'endroit, la fonction principale, les outils, les matériaux, la source de surveillance, la direction exercée et les principaux éléments de travail pour l'occupation désignée.

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

(suite)

D) "Classification d'une occupation" signifie le document officiel exposant pour une occupation donnée, l'analyse de son contenu, le code et la valeur des exigences de l'occupation pour chacun des éléments prévus à l'article 3.03 du manuel.

E) "Occupation de chef d'équipe" signifie une occupation au cours de laquelle l'employé a la responsabilité combinée de diriger le travail d'un groupe d'employés à des occupations régies par la convention et d'accomplir lui-même une partie du même travail que celui accompli par le groupe qu'il dirige. La direction du travail consiste en des activités telles que:

1. organiser le travail à être accompli par le groupe;
2. déterminer les procédés de travail sur place;
3. obtenir les outils, matériels et services nécessaires;
4. assigner les membres du groupe et leur donner les instructions nécessaires;
5. inspecter, coordonner et enregistrer le travail accompli par le groupe.

Telle direction ne comprend pas des activités telles que celles nécessaires pour:

a) embaucher, promouvoir, rétrograder, suspendre ou congédier des membres du groupe;
b) représenter la Compagnie dans le règlement de griefs des employés;

ARTICLE 2 - DEFINITIONS
(suite)

c) déterminer le programme des heures, des jours ou des semaines de travail des employés;

d) s'acquitter d'autres fonctions de surveillance générale ou de fonctions réservées à la Compagnie.

F) "Périodes de débutant" signifie une période de temps déterminée dans une occupation accomplie par un employé durant la période de son affectation dans une classification à des travaux qu'il doit exécuter et comportant une formation dans le but de se qualifier en vue de l'occupation désignée.

G) "Echelle des taux standards de salaire" signifie l'échelle des taux établis pour les différentes classifications des occupations régies par la convention collective.

H) "Différentiel spécial" signifie l'excédent du taux de salaire de l'employé, avant la mise en application de l'échelle des taux de salaire, au-dessus du taux prévu dans cette échelle pour son occupation.

ARTICLE 3 - ELEMENTS DE DESCRIPTION ET DE CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS.

3.01 Les conditions qui entourent chaque occupation sont telles qu'il est impossible de faire à la fois, des comparaisons précises et le groupement des occupations en se servant seulement de titres. Il importe d'obtenir une connaissance approfondie des fonctions et des exigences de chacune des occupations au moyen d'une description de l'occupation établissant:

a) Le titre de l'occupation;
b) Le service et la section;
c) La date de la description;
d) Les fonctions principales de l'occupation;
e) La source de la surveillance;
f) La direction exercée;
g) L'équipement et les outils utilisés;
h) Le matériel utilisé, ouvré, et manipulé;
i) Les méthodes de travail.

3.02 On ne pourrait trop insister sur l'importance d'une description adéquate des occupations. La description de l'occupation constitue le dossier des conditions servant de base à la classification première et permet de juger les changements dans le contenu de l'occupation résultant de conditions nouvelles ou modifiées comme cela peut se produire de temps à autre. Les descriptions des occupations servent seulement comme bases pour les classifier originalement.

3.03 La classification des occupations basée sur le contenu de l'occupation implique certaines déterminations fondamentales relativement à la formation, la dextérité, la responsabilité, l'effort et les conditions de travail que chacune des occupations requiert. En vue de minimiser les possibilités d'erreur de jugement individuel tout en conservant une méthode de travail pratique, ces déterminations et ces considérations ont été subdivisées et détaillées en une analyse et une classification des exigences et de la valeur relative de chaque occupation en se basant sur les facteurs suivants:

1. Formation
2. Formation et expérience professionnelles
3. Dextérité mentale
4. Dextérité manuelle
5. Responsabilité relative au matériel
6. Responsabilité relative aux outils et à l'équipement

7. Responsabilité relative aux opérations
8. Responsabilité à l'égard de la sécurité d'autrui
9. Effort mental
10. Effort physique
11. Milieu de travail
12. Risques.

3.04 Les classifications des occupations servent à :

(A) Grouper dans la même classe les occupations dont le contenu est substantiellement équivalent, sans égard à leur localisation.

(B) Réduire le nombre des classifications d'occupation au plus petit nombre pratique.

(C) Assurer une base sur laquelle on peut établir une relation équitable entre les salaires pour les différentes occupations.

(D) Etablir une base permettant de mesurer, de temps à autre, les changements dans le contenu d'une occupation.

(E) Rendre possible l'application de l'échelle des salaires.

3.05 Les règles de base devant servir à analyser les exigences d'une occupation par rapport à chacun des facteurs respectifs du contenu de l'occupation, et à déterminer le code du niveau de facteur et la classification numérique de telles exigences, sont établies dans les paragraphes suivants:

FACTEUR 1 - FORMATION PREPARATOIRE

Considérer l'aptitude nécessaire pour assimiler la formation et exercer le jugement requis pour accomplir le travail d'une façon satisfaisante. Cette aptitude peut provenir de l'intelligence innée et de l'instruction ou d'études personnelles.

Niveau	L'occupation exige l'aptitude pour apprendre à:	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Exécuter les instructions simples, verbales ou écrites, nécessaires à l'accomplissement d'un travail manuel répété, ou d'un travail non répété mais surveillé de près. Faire des rapports simples tels que rapports d'une grue et cartes de production. Opérer des machines simples et faire des ajustements simples et limités. Se servir d'appareils de mesure tels que balances, règles, jauges et graphiques dans l'accomplissement du travail quand l'action à prendre est évidente. Opérer un équipement mobile motorisé dans l'accomplissement de travaux simples exigeant peu de jugement.	Approvisionneur de four Martin Manoeuvre Chargeur-Expédition Opérateur de fileteuse Opérateur - fil barbelé Aide-tuyauteur Rouleur de chariots à lingots	Base
B.	Faire un travail non répétitif ou semi-répétitif dont les résultats exigent l'exercice du jugement. Conduire ou diriger trois aides ou	Garde-Feu Haut fourneau Conducteur de camion Régleur de guides Lam à bil. Opérateur de refendeuse	.3

Niveau	L'occupation exige l'aptitude pour apprendre à:	Occupation-repère	Classification numérique
B.	plus dans diverses occupations simples. Exercer son jugement dans l'opération d'un équipement mobile motorisé desservant plusieurs unités ou accomplissant des assignations variées. Faire le montage et opérer des machines ou des procédés exigeant des ajustements variés. Inscrire des données détaillées sur des formules standards ou écrire des rapports basés sur l'observation et le jugement.		
C.	Faire des réparations générales à l'équipement impliquant la connaissance des principes de mécanique ou d'électricité. Interpréter les dessins détaillés d'assemblage et de parties complexes, tels qu'inclus dans le travail d'une occupation de métier. Diriger le fonctionnement d'une unité complexe de production qui détermine la dimension, la forme, l'analyse ou la propriété physique du produit. Organiser les détails et les procédés d'un travail complexe pour obtenir les résultats désirés.	Mécanicien d'entretien Machiniste Chauffeur- Train à bandes Lamineur - Tandem Mouleur	1.0

FACTEUR 2 - FORMATION ET EXPERIENCE PROFESSIONNELLES

Considérer le temps requis pour apprendre comment exécuter l'occupation d'une façon qui justifie la continuation de l'emploi par une qualité acceptable et une quantité suffisante. On doit prendre en considération en plus du temps nécessaire consacré à l'occupation qu'on classifie, le temps nécessaire consacré au travail directement connexe. Il faut baser la durée totale sur un progrès continu. La durée totale est généralement moindre que le temps qui s'est écoulé sur l'occupation et les occupations connexes. Le temps pendant lequel un employé reste à une occupation à cause d'un roulement insuffisant dans les positions supérieures, n'est pas considéré comme faisant partie du temps de formation.

Niveau	Mois pour acquérir la compétence	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Jusqu'à 2 mois inclusivement.	Manoeuvre Approvisionneur de four Martin	Base
B.	De 3 à 6 mois inclusivement.	Aide-tuyauteur Burineur-Conditionnement	.4
C.	De 7 à 12 mois inclusivement.	Capteur-Train marchand Pontonnier-Train à bandes	.8
D.	De 13 à 18 mois inclusivement.	Garde-feu-Haut fourneau Monteur de filière-fileteuse	1.2
E.	De 19 à 24 mois inclusivement.	Régleur de vitesse Train à bandes	1.6

Niveau	Mois pour acquérir la compétence	Occupation-repères	Classification numérique
F.	De 25 à 30 mois inclusivement.	Lamineur-finisseur Train continu à fil Mécanicien d'entretien	2.0
G.	De 31 à 36 mois inclusivement.		2.4
H.	De 37 à 48 mois inclusivement.	Noyauteur Lamineur de blooms Machiniste	3.2
I.	49 mois et plus.	Premier opérateur de convertisseur (Bes)	4.0

FACTEUR 3 - DEXTERITE MENTALE

Considérer l'aptitude intellectuelle, la connaissance du travail, le jugement et l'ingéniosité requis pour concevoir, raisonner et organiser les détails d'une occupation, sans avoir recours à la surveillance.

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repères	Classification numérique
A.	Faire des travaux de routine simples et répétitifs. Faire un triage simple. Ne modifier la routine que sous étroite direction.	Manoeuvre Approvisionneur de four Martin Homme de quai-Cokerie Préposé à la ferraille Lam à bil.	Base
B.	Changer de façon mineure la routine ou l'ordre suivie dans un travail répétitif exigeant une sélection, une mise en position et la reconnaissance de défauts évidents ou d'ajustements quand les tolérances sont lâches.	Chargeur - Train marchand Empaqueteur de fils Marqueur - tubes	1.0
C.	Accomplir des travaux de semi-routine incluant certains changement de détails et exigeant du jugement. Trier le matériel selon la dimension, le poids ou l'apparence.	Burineur - Conditionnement Nettoyeur de four Pit Opérateur d'agrafeuse Trieur fer blanc Conducteur Chariot à fourche Pontonnier - Train à bandes	1.6

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repères	Classification numérique.
D.	Résoudre des problèmes incluant le montage et l'opération d'un équipement modérément complexe. Se servir considérablement de son jugement dans l'opération d'un équipement. Se servir considérablement de son jugement dans la sélection et l'emploi du matériel, des outils et de l'équipement, dans les travaux de construction, d'érection ou d'entretien.	Opérateur de refendeuse Lamineur-finisseur Trains à bandes Chargeur - Four Martin Pontonnier - Chargement du minerai - Charpentier Menuisier - Maçon - Mécanicien d'entretien	2.2
E.	Organiser et diriger l'opération d'une grande unité de production complexe. Raisonner et organiser des problèmes d'opération. Organiser les détails du travail à partir de dessins complexes.	Lamineur - Tandem Premier fondeur Four Martin Machiniste Chaudronnier	2.8
F.	Analyser et organiser des travaux complexes, non répétitifs pour exécution par des travailleurs qualifiés.	Traçeur - Développement	3.5

FACTEUR 4 - DEXTERITE MANUELLE

Considérer la capacité et la dextérité, physique ou musculaire, requises dans l'exécution d'un travail donné comportant l'usage d'outils, de machines et d'équipement.

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Employer des outils ordinaires ou lourds tel que barres, clés, pelles, crochets, etc., pour l'exécution de travaux simples ou bruts, ou lorsque la dextérité et la vitesse n'ont pas une importance particulière. Manoeuvrer des interrupteurs, des valves et des leviers de contrôle simples. Manipuler à la main des matériaux ordinaires. Employer des élingues à chaîne ou à câble pour accrochage simple à un pont roulant.	Manoeuvre Approvisionneur de four Martin Défourneur - Haut fourneau Estampeur - Laminoir à blooms Homme de quai - Cokerie	Base
B.	Employer de grosses clés, masses, tenailles à main et outils lourds à une vitesse normale dans une série de travaux. Employer des jauges et des petits outils de façon routinière. Employer un chalumeau dans un coupage rudimentaire. Opérer des contrôles	Garde-feu-Haut fourneau Aide-tuyauteur Conducteur - Chariot à fourche Opérateur d'agrafeuse Opérateur - fil barbelé Cloutier - Cisailleur Train marchand Opérateur de tronçonneuse - Tubes	0.5

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repères	Classification numérique.
B.	variables tels que rhéostats et leviers pour contrôler le mouvement des machines ou le passage du matériel dans un équipement exigeant des secousses, une régulation fréquente et des ajustements précis. Faire des ajustements et des réparations simples aux machines et à l'équipement. Faire le montage d'un équipement lorsque l'usage d'outils et de jauges est simple et routinier.		
C.	Employer plusieurs outils manuels ou outils de compagnon dans du travail d'assemblage tel que garniture de poches, simple menuiserie ou ajustage de tuyaux, ou dans l'ajustement de machines ou d'équipement lorsque des tolérances serrées sont requises. Faire de la soudure simple au gaz ou à l'arc.	Electricien (bobineur) Lamineur - Tubes sans soudure Mécanicien d'entretien Chargeur - Four Martin Lamineur - Laminoir d'écrouissage Rouleur de roues	1.0

Niveau	L'occupation demande de pouvoir:	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Employer une torche de coupage à la main pour brûler selon des tracés de précision. Faire le montage et opérer des machines-outils faisant la garniture, le perçage, le fraisage, etc. de routine. Manipuler les contrôles de machines complexes, à une vitesse rapide entraînant un haut degré de coordination. Accomplir des tâches manuelles telles que la mise en position, l'assemblage, etc. à une vitesse régulière et exigeant un haut degré d'exactitude et de dextérité.		
D.	Employer des outils de compagnon dans une grande variété d'occupation difficiles incluant des tolérances serrées. Forger des formes complexes sans matrices ou gabarits.	Machinistes Maçon	1.5
E.	Exécuter selon des tolérances serrées des formes difficiles, impliquant un contrôle musculaire précis et une touche délicate, telles que la fabrication et l'assemblage de très petites parties, la réparation d'instruments de précision, etc.		2.0

FACTEUR 5 - RESPONSABILITE RELATIVE AU MATERIEL

Considérer l'obligation qu'impose soit l'autorité ou la nature inhérente à l'occupation, de prévenir les pertes dues au matériel endommagé. La responsabilité n'existe qu'en autant qu'elle est contrôlable par le travailleur, c'est-à-dire, en autant que les dommages sont le résultat direct d'un acte ou d'une négligence du travailleur au travail. Le matériel est ce sur quoi on travaille en fait. Ce n'est peut-être pas toujours un produit, car pour le travail d'entretien on considère comme matériel l'équipement sur lequel travaillent les travailleurs préposés à l'entretien. Ce facteur comprend, en plus du produit, le matériel de fabrication tel que combustible, acide, huile à trempage, etc. Pour le travail de service, on ne doit considérer comme matériel que le matériel manié ou fourni, comme l'huile, l'air, le gaz, l'eau, etc. On doit considérer à la fois le soin requis et la perte monétaire probable. L'évolution du coût d'une erreur doit tenir compte de la probabilité de sa détection. Déterminer le niveau atteint par ce facteur selon le degré de soin requis pour cette partie-là du travail qui cause le dommage estimé. Le calcul du coût d'une erreur doit inclure le temps pendant lequel, normalement, elle se continuera avant sa détection, avec un maximum d'un quart de production. En déterminant la perte, considérer le coût de la réparation ou du remplacement et la valeur de récupération. Mettez en chiffres ronds la valeur du matériel qu'on considère dans l'industrie comme normale et telle que réflétée dans la description et la classification des occupations repères et des exemples spécimens, plutôt que le vrai coût dans l'usine.

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Coût jusqu'à et incluant	Classification numérique
A.	Accomplir une tâche où un dommage n'est pas probable. Travailler avec du matériel difficile à endommager.	Brouetteur de manganèse Concierge Manoeuvre	Moins de $50	Base

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Coût jusqu'à et incluant	Classification numérique
B.	Exercer un soin ordinaire pour prévenir des dommages. Manipuler à la main le matériel, pour le mettre sur une unité ou l'en enlever. Manier ou transporter mécaniquement un matériel difficile à endommager. Accomplir des tâches répétitives avec tolérances et spécifications lâches.	Alimenteur-Recuit Pontonnier-Conditionnement-Défourneur-Cokerie Rouleur de chariots à lingots - Aide mécanicien d'entretien-Débosseleur-Tubes	$ 50 100 250 500 1000 plus de 1000	.3 .4 .8 1.2 1.8 2.3
C.	Surveiller de près pendant une partie d'un quart de travail. Monter et opérer une unité de production à long cycle et dont les spécifications sont obtenues en partie par contrôle numérique. Faire un travail répétitif qu'il faut surveiller de près seulement en vérifiant les tolérances du produit. Manier et transporter mécaniquement un matériel sujet à être endommagé par l'équipement de manutention.	Quenouilleur-Four Martin Cisailleur-Train marchand-Régleur de guides-Lam à bil. Tréfileur-Opérateur-Taraudeuse de manchons-Conducteur-Chariots à fourche-Pontonnier	$ 50 100 250 500 1000 1500 Plus de 1500	.5 .7 1.2 1.8 2.5 3.1 3.7

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Coût jusqu'à et incluant	Classification numérique
D.	Surveiller de près pendant la majeure partie d'un quart de travail. Monter et opérer des unités ayant une variété de détails exigeant des ajustements et vérifications fréquentes pour déterminer la dimension, la forme, le fini ou les propriétés physique du produit. Inspecter et classifier un produit fini. Faire un travail de compagnon exigeant des vérifications fréquentes et des tolérances serrées.	Train à bandes	$ 50	.8
		Premier fondeur	100	1.1
		Four Martin	250	1.6
		Chaudronnier	500	2.4
		Trieur-Fer blanc	1000	3.5
		Charpentier-Menuisier	1500	4.5
		Lamineur	2000	5.3
			3000	7.0
			plus de 3000	8.5
E.	Surveiller de très près. Etre responsable du produit pour des unités complexes exigeant une vérification constante. Faire un travail de compagnon comportant un haut degré de précision ou une variété de détails.	Lamineur-Tandem	$ 50	1.2
		1er opérateur de	100	1.6
		convert (Bes.)	250	2.3
		Machiniste	500	3.2
		Lamineur de blooms	1000	4.5
		Traceur-Développement	1500	5.6
			2000	6.7
			3000	8.5
			plus de 3000	10.0

FACTEUR 6 - RESPONSABILITE RELATIVE AUX OUTILS ET A L'EQUIPEMENT

Considérer l'obligation pour le travailleur d'être soigneux et attentif afin de prévenir l'endommagement des outils et de l'équipement avec lesquels il travaille effectivement ou qui tombent sous son contrôle. Le degré de responsabilité est déterminé par la probabilité et le coût des dommages qui peuvent se produire à n'importe quel moment donné. L'équipement installé ou réparé par les travailleurs affectés à l'entretien est considéré comme un matériel et est crédité sous "Responsabilité relatives au matériel".

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Dommage probable	Classification numérique
A.	Probabilité éloignée de dommages. Employer des outils ou un équipement manuel et simple. Employer ni outil ni équipement.	Manoeuvre Approvisionneur de four Martin Trieur-Fer blanc		Base
B.	Une certaine attention et un certain soin requis. Reconnaître les troubles évidents et arrêter les machines de routine et les outils manuels à moteur afin de prévenir ou de réduire au minimum les dommages. Employer des outils sujets à être endommagés tels que micromètres, calibres, jauges, etc.	Burineur Conditionnement Forgeron Inspecteur de moteur	Bas Moyen Elevé	.2 .3 .5

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Dommage probable	Classification numérique
C.	Une attention et un soin modérés requis. Prévenir les dommages aux matrices, aux instruments et rouleaux de coupage à moteur pendant qu'ils travaillent le matériel. Prévenir les dommages à une machine ou à des lignes de production d'une dimension modérée pendant le montage. Prévenir les dommages à l'équipement mobile léger tel que tracteur, camions et ponts roulants.	Opérateur d'agrafeuse	Bas	.4
			Moyen	.7
		Conducteur de camion	Elevé	1.0
D.	Grande attention et soin requis. Prévenir des dommages à des machines complexes et à haute vitesse et à des lignes de production complexes. Prévenir des dommages à l'équipement mobile lourd tel que grues lourdes.	Pontonnier-Four Pit	Bas	.7
		Pontonnier-Chargement du minerai	Moyen	1.5
			Elevé	2.0
		Préposé aux pompes		

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Dommage probable	Classification numérique
E.	Un degré soutenu et élevé de soin et d'attention requis. Prévenir des dommages à un équipement dispendieux quand la responsabilité repose sur l'opérateur et pas entièrement sur des appareils automatiques. Contrôler des conditions qui changent rapidement et exigent une action immédiate pour éviter des dommages.	Chauffeur-Train à bandes Premier fondeur-Four Martin	Bas Moyen Elevé	1.0 2.0 3.0
F.	Un soin extrême requis. Prévenir des dommages à l'équipement lorsqu'on est responsable non seulement de ses propres actions mais aussi de celles des autres dans l'opération de grandes et complexes unités. Prévenir des dommages à un équipement exigeant un jugement expert et des réactions rapides et exactes.	Lamineur de blooms	Bas Moyen Elevé	1.5 3.0 4.0

FACTEUR 7 - RESPONSABILITE RELATIVE AUX OPERATIONS

Considérer l'obligation qu'on impose au travailleur d'utiliser la capacité de l'équipement ou du procédé en maintenant soit sa rapidité, soit la vitesse de la machine. Ceci comprend la préparation, l'instruction et la direction du travail des autres. Considérer la composition de l'équipe et le travail d'équipe requis, l'importan et la dimension de l'équipement et le degré de contrôle exercé par le travailleurs au travail. Un excès de capacité et des facilités d'entreposage entre les opérations de production sont clairement des indications abaissant la classification de ce facteur.

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Peu ou pas de responsabilité dépassant l'utilisation de son propre temps. Travailler comme membre d'une équipe, à du travail simple surveillé de près. Travailler à des tâches simples et hautement standardisées avec peu d'équipement ou sans que d'autres opérations en dépendent de près.	Concierge Manoeuvre Empaqueteur de fils Burineur-Conditionnement	Base
B.	Travailler sur une unité de production comme membre d'une équipe accomplissant un travail simple et routinier lorsque le maintien de la production exige une certaine coordination avec les autres membres de l'équipe ou avec le procédé.	Chargeur train à tôles fines Alimenteur-Recuit Préposé à la ferraille Lam. à bil.	.5

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Etre responsable de l'opération d'une unité de transformation petite ou individuelle, exigeant une continuité de production. Accomplir un travail de compagnon ou d'entretien, tel que l'opération de machines-outils complexes. Manier du matériel allant à, ou venant d'unités de transformation en se servant d'un équipement mobile motorisé tel que grues et tracteurs. Accomplir des opérations, soit auxilliaires ou de services, lorsqu'elles sont étroitement liées aux unités ou aux procédés de production.	Opérateur de mélangeur de sable Lamineur Nettoyeur de four Pit Homme de quai-Cokerie Soudeur Pontonnier-Atelier de Mécanique Conducteur-Chariot élévateur	1.0
D.	Opérer une unité de production de grandeur moyenne n'étant pas liée de près à d'autres opérations; avoir plusieurs aides. Etre responsable de l'accomplissement de travaux d'entretien assignés sur de grandes unités de production. Etre responsable de la continuité des opérations sur un certain nombre de petites unités de production.	Mécanicien d'entretien Inspecteur de moteur Monteur de filière-fileteuse Tréfileur	2.0

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
E.	Opérer une partie importante d'une unité majeure de production. Opérer une unité de production de grandeur moyenne lorsque liée de près à d'autres opérations. Etre responsable de la continuité des opérations sur un certain nombre d'unités de production de grandeur moyenne.	Pontonnier-Four Pit Défourneur-Cokerie Cisailleur de blooms Régleur de vitesse Train à bandes	3.0
F.	Avoir la haute responsabilité d'organiser des travaux complexes en vue de satisfaire les cédules de production. Avoir la haute responsabilité de la continuité des opérations sur une grande unité de production.	Premier fondeur Four Martin	4.0
G.	Déterminer la vitesse et assumer avec la surveillance la responsabilité conjointe de la production d'une grosse unité.	Soudeur-Soudure par rapprochement	5.0

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
H.	Etre responsable d'obtenir le maximum de production d'une unité majeure de production.	Lamineur de blooms	6.5

FACTEUR 8 - RESPONSABILITE A L'EGARD DE LA SECURITE D'AUTRUI

Considérer le degré de soin qu'exigent la nature du travail et le milieu où il s'accomplit afin d'empêcher ou de prévenir les blessures d'autrui. On ne devrait considérer que la négligence ou les actes directs de la personne accomplissant le travail. On suppose que tous les travailleurs observent les règlements de sécurité et que tous les appareils de sécurité qui n'ont aucune relation directe dans l'occupation sont en bon ordre.

Niveau	Caractéristiques de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Peu de soin requis pour prévenir les blessures à autrui. Travailler dans un endroit ou sur une machine où les autres sont rarements exposés aux risques de l'occupation. Accomplir un travail exposant une autre personne, telle qu'un aide, où la probabilité et la gravité probable d'un accident sont minimes.	Homme de quai Cokerie Estampeur-Lamineur à blooms-Quenouilleur Four Martin-Brouetteur de manganèse	Base
B.	Le soin et l'attention ordinaires sont requis pour prévenir les blessures à autrui. Accrochage occasionnel de grues. Un travail coordonné de groupe ou d'équipe, où les actes d'un individu peuvent blesser les autres. Opérer un équipement lorsque d'autres sont occasionnellement exposés.	Burineur-Conditionnement Lamineur Ripeur-Laminoir à billettes Bobineur-Tain à fil	.4

Niveau	Caractéristiques de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Un soin et une attention considérables sont requis pour prévenir les blessures à autrui. L'accrochage ordinaire de grues. Opérer un équipement mobile motorisé lorsque d'autres sont exposés mais où la probabilité d'un accident est faible. Manier des gaz ou des liquides inflammables lorsque des sauvegardes réduisent la probabilité de feu ou d'explosion.	Pontonnier-Chargement du minerai Régleur de vitesse-Train à bandes-Lamineur Tandem Opérateur d'agitateur Sous-produits	.8
D.	Un degré haut et soutenu d'attention et de soin est requis pour prévenir les blessures à autrui. Accrochage de grues exigeant un montage difficile. Opérer un équipement mobile motorisé dans un endroit congestionné. Responsable du passage d'électricité ou de vapeur, ou de l'opération de vaisseaux à haute pression, lorsque d'autres sont exposés aux accidents. Contrôler les unités ou l'équipement maniant ou traitant des matériaux explosifs ou en fusion, lorsque d'autres personnes sont exposés mais que la probabilité d'un accident est faible.	Pontonnier-Four Pit Premier fondeur-Four Martin Garde-feu-Haut fourneau	1.2

Niveau	Caractéristiques de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
E.	Un soin et un jugement exceptionnels sont requis pour prévenir les blessures à autrui. Manier, contrôler ou transporter un matériel explosif ou en fusion, hautement inflammable et exposant d'autres personnes à des blessures graves.	Premier opérateur de convertisseur (Bes)	2.0

FACTEUR 9 - EFFORT MENTAL

Considérer la concentration et l'attention, mentale ou visuelles, qu'exige l'occupation dans l'accomplissement du travail à une vitesse normale. Choisir le niveau qui décrit le mieux le degré moyen de concentration et d'attention exigé pendant la durée d'un quart de travail.

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Un minimum d'application mentale requis dans l'accomplissement de travaux fortement routiniers, simples, rudimentaires ou dirigés de près. Marcher, nettoyer, manier des outils simples dans un travail rudimentaire, manier des matériaux à l'état brut, opérer des contrôles simples n'exigeant pas d'ajustement. Manier un produit à la main, pour le mettre sur une unité de transformation, ou l'en enlever lorsque cela exige peu coordination, soit avec d'autres ou avec le procédé.	Homme de quai Cokerie-Approvisionneur de four Martin Brouetteur de manganèse Préposé à la ferraille Lam à bil. - Opérateur de sécheur - Sous produits	Base
B.	Une application légère, mentale ou visuelle, requise dans l'accomplissement d'un travail où il y a une certaine variété, mais où les diverses possibilités d'actions et de décisions à prendre sont peu nombreuses. Un travail exigeant une certaine coordination avec d'autres ou avec le procédé. Faire le montage, régler, ajuster des machines ou	Quenouilleur-Four Martin Nettoyeur de four Pit Ripeur Laminoir à billettes Opérateur d'agrafeuse	.5

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
B.	procédés simples; peser et compter le produit, enregistrer les données; l'accrochage ordinaire de grues. Faire un travail de métier simple, tel que le finissage du béton, la connection de tuyaux, un coupage simple à la torche, etc. Lubrification de routine.		
C.	Une application modérée, mentale ou visuelle, requise dans l'accomplissement d'un travail manuel, dans l'opération de machines, dans des montages, dans l'inspection et les ajustements exigeant de fréquentes décisions afin de déceler et d'ajuster en conséquence les déviations de la marche appropriée des opérations. Opérer une grue et un tracteur dans des endroits congestionnés ou lorsqu'une variété considérable de mouvements est requise. Accomplir des travaux de compagnon n'entraînant pas de tolérances serrées.	Opérateur de saturateur-Sous-produits Garde-feu- Haut fourneau Régleur de guides-Lam. à bil. Pontonnier-Train à bandes	1.0

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
D.	S'appliquer de près, mentalement ou visuellement, dans l'accomplissement de travaux de compagnon entraînant des tolérances serrées, ou dans le contrôle de machines et de procédés à une vitesse rapide exigeant une haute coordination ou un ajustement délicat. Organiser ou diriger des méthodes de travail ou des opérations passablement complexes qui déterminent la dimension, la forme ou les qualités physiques du produit.	Chargeur Four Martin Lamineur-finisseur Train à bandes Machiniste Inspecteur de moteur Maçon Premier fondeur-Four Martin	1.5
E.	Grande application mentale requise dans l'organisation de méthodes et de séquences de travail difficile afin d'obtenir la dimension, la forme ou les qualités physiques du produit. Une attention visuelle extrêmement grande dans des ajustements délicats requise pour contrôler des opérations à haute vitesse ou pour exercer un contrôle musculaire très précis.	Premier opérateur de convertisseur (Bes) Lamineur de blooms	2.5

FACTEUR 10 - EFFORT PHYSIQUE

Considérer l'effort musculaire qu'exige l'occupation quand l'employé travaille à une vitesse normale. Choisir le niveau qui décrit le mieux le degré moyen d'effort musculaire requis pendant la durée d'un quart de travail.

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Un minimum d'effort physique. Accomplir un travail très léger tel que rester assis ou debout afin d'observer, et un travail tel qu'assemblage et ajustement très légers. Préparer et diriger le travail. Peser et enregistrer.	Régleur de vitesse Train à bandes	Base
B.	Un effort physique léger. Employer de légers outils manuels et manipuler des matériaux passablement légers. Opérer des contrôles tels que ceux d'une grue, des valves légères. Opérer un camion ou un tracteur. Balayer, nettoyer. Pelleter des matériaux légers.	Chauffeur-Cokerie Cisailleur de blooms Machiniste	.3
C.	Un effort physique modéré. Manier des matériaux de poids moyen. Employer divers outils manuels de grandeur moyenne dans l'accomplissement d'un travail de compagnon. (suite)	Quenouilleur-Four Martin Maçon Opérateur de locomotive-grue Ecriqueur-Conditionnement Manoeuvre	.8

Niveau	Exigences de l'occupation	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Monter dans une échelle pour y travailler. Opérer des valves et des contrôles lourds. Employer une masse légère.		
D.	Un effort physique lourd. Employer des outils lourds et manier à la main des matériaux lourds. Pelleter des matériaux lourds. Employer un pic, des barres lourdes. Opérer des outils pneumatiques lourds.	Garde-feu-Haut fourneau Nettoyeur de four Pit Forgeron	1.5
E.	Un effort physique extrême. Lever, pousser ou tirer très lourdement.	Manipulateur-Acier en feuilles Brouetteur de manganèse	2.5

FACTEUR 11 - MILIEU DE TRAVAIL

Considérer les conditions générales, sauf les risques d'accident dans lesquelles s'accomplit le travail et jusqu'à quel point ces conditions rendent l'occupation désagréable. Choisir dans ce tableau le niveau qui décrit le mieux les conditions moyennes de travail pour l'occupation.

Niveau	Le travail exige d'être exposé à	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Dans un atelier mécanique ou la sorte de bâtisse qu'est l'usine moyenne. Légèrement sale, bruyant et chauffé d'une façon inégale.	Machiniste Empaqueteur (feuilles) Opérateur de refendeuse	Base
B.	La chaleur durant l'été à cause de la proximité de fournaises ou de matériaux chauds. Conditions d'intérieur et d'extérieur mais sans qu'on exige de rester dehors dans des températures extrêmes. Conditions d'extérieur, mais protégé une partie du temps par un toit, un abri ou une cabine. Un travail continuellement sale ou graisseux ou exposé à l'humidité et à certaines vapeurs et fumées.	Bobineur-Train à fil Tuyauteur Pontonnier-Chargement du minerai Opérateur de sécheur Sous-produits	.4

Niveau	Le travail exige d'être exposé à	Occupation-repère	Classification numérique
C.	Toutes conditions de température où le temps est rigoureux. Humidité considérable, acides, vapeurs, poussière ou lumière forte rendant nécessaire de porter des vêtements ou des appareils protecteurs. Conditions extrêmes de saleté dans lesquelles l'employé s'enduit de saleté désagréable telle que le goudron, la peinture, etc. Une chaleur extrême à intervalles, mais pas pour des périodes prolongées. Un bruit intense pendant des périodes prolongées.	Soudeur Garde-feu Haut fourneau-Cloutier	.8
D.	Une chaleur extrême d'un degré intense et pendant un temps considérable.	Pontonnier Four Pit	1.6
E.	Une chaleur extême approchant du point d'endurance où il est nécessaire de quitter l'entourage à intervalle réguliers.	Nettoyeur de four Pit	3.0

FACTEUR 12 - RISQUES

Considérer la probabilité et la gravité des blessures auxquelles s'expose le travailleur, en supposant que le travailleur exerce un soin raisonnable en observant les règlements de sécurité.

Niveau	Probabilité et nature des blessures	Occupation-repère	Classification numérique
A.	Risque peu élevé d'accident et les blessures habituelles consistent en coupures, contusions et brûlures mineures. Opérer des machines, machines-outils et un équipement maniant du matériel, ou contrôler le mouvement du matériel, lorsqu' exposé à la machinerie en mouvement d'une façon occasionnelle seulement. Accomplir des tâches manuelles répétées telles qu'introduire ou empiler un produit ou des matériaux.	Ripeur-Laminoir à billettes Régleur de vitesse Train à bandes Pontonnier-Train à bandes 1er opérateur de convert (Bes) Concierge Opérateur-Taraudeuse de manchons	Base
B.	Risque modéré d'accident et les blessures probables consistant en coupures, contusions et fractures graves telles qu'il s'en produit quand on fait l'accrochage de grues routinier, quand on opère un camion ou un tracteur, quand on fait l'ajustement régulier d'une machinerie ou d'un produit en mouvement.	Conducteur - Chariot à fourche Lamineur-Tandem-Cloutier Approvisionneur de four Martin Maçon-Ecriqueur Conditionnement-Nettoyeur de four Pit Burineur-Conditionnement Opér. de saturateur-Sous-produits Manoeuvre Chargeur de décapeuse	.4

Niveau	Probabilité et nature des blessures	Occupation-repère.	Classification numérique
B.	Exposé à des chutes telles qu'il peut s'en produire quand on marche ou on grimpe sur des des coffres, des chariots de matériel et des échafaudages bas. Occasionnellement exposé à des objets chauds qui peuvent causer des brûlures modérées. Manier ou travailler près du caustique, de liquides ou de gaz inflammables ou volatiles. (Vaisseaux ou tuyaux fermés).		
C.	Exposé à des brûlures par l'éclaboussement du métal en fusion. Manipuler régulièrement un produit chaud avec tenailles ou crochets. Manier ou contrôler des liquides caustiques, inflammables ou volatiles. (Vaisseaux ouverts ou maniement de récipients). Exposé à des chutes telles qu'il peut s'en produire en travaillant sur échafaudages, structures et toits élevés. Occasionnellement exposé à un haut voltage d'électricité. Exposé à des blessures graves provenant de l'accrochage de grues entraînant des appareils difficiles de montage ou de levée. Accomplir un travail d'entretien	Chargeur-Four Martin Capteur-Train Marchand Mandrineur-Tubes sans soudure-Opérateur d'agitateur Sous-produits-Tuyauteur Inspecteur de moteur Défourneur-Haut fourneau Mécanicien d'entretien	.8

Niveau	Probabilité et nature des blessures	Occupation-repère	Classification numérique
C.	difficile amenant à grimper et à faire des montages afin de réparer, de monter ou de démolir de l'équipement et des moulins. Grimper sur du matériel roulant en mouvement.		
D.	Exposé à des brûlures graves en maniant, transportant ou contrôlant l'écoulement du métal en fusion.	Garde-feu Haut fourneau Deuxième fondeur-Four Martin	1.2
E.	Fréquemment exposé à des risques où le manque de soins exceptionnels et de jugement pourrait causer un accident entraînant l'invalidité totale ou la mort.	Electricien (monteur de lignes)	2.0

3.06 Dans l'application des critères de base qui précèdent, on applique les règles suivantes:

(A) Ce qu'on étudie c'est l'occupaton et non pas les individus qui travaillent à cette occupation.

(B) Les occupatons doivent être classifiées sans tenir compte des taux de salaire existants.

(C) Pour chaque facteur, les occupations doivent être placées à leur niveau approprié en considérant les exigences spécifiques de chaque occupation, la description de chaque niveau et les exemples fournis.

(D) Pour chaque facteur la classification se fait au niveau ou au-dessus du niveau d'une exigence minimum qu'on appelle "base". Le niveau de "base" n'a pas de valeur numérique puisque le plan ne détermine que le rang relatif des occupations.

(E) La classification de chaque occupation doit tenir compte des sortes de travaux accomplis et des circonstances environnantes lorsque l'employé accomplit son travail à une vitesse normale.

(F) L'usage de ce plan ne comporte aucune interpolation entre les niveaux de chaque élément. Pour déterminer la classe finale d'une occupation, additionnez les classifications numériques correspondant, pour chacun des douze (12) facteurs, au niveau qu'a mérité l'occupation, et utilisez le nombre entier le plus près du nombre obtenu.
Par exemple: si la décimale du chiffre est .4 ou moins, laissez tomber la décimale; si la décimale est de .5 ou plus utilisez le chiffre entier suivant.

(G) Lorsque, par la suite, on reclassifie une occupation parce que le contenu en est changé, on n'étudie que les facteurs affectés par le changement. La classe de l'occupation ne changera que si le contenu change d'au moins une classe entière.

(H) La description et la classification de chacune des occupations se font selon et en conformité avec les description et les classifications des "repères" appropriés telles qu'établies dans la section "3.05" de l'Article "3" de ce Manuel.

3.07 On rencontre des problèmes spéciaux dans la description et la classification des occupations de chef d'équipe, et des occupations de débutant et les sections suivantes de cet article établissent des critères détaillés pour traiter ces problèmes d'une façon appropriée.

3.08 Occupation de chef de groupe

Dans la description et la classification d'une occupation d'un chef de groupe, ce qui suit s'applique:

(A) Considérer toutes les occupations dans le groupe et choisir l'occupation dont la classification est la plus élevée dont la direction est la responsabilité du chef de groupe et qu'il peut être requis d'accomplir de temps à autre, telle occupation étant désignée comme "occupation de base" d'où sera déterminée la classification de l'occupation de chef de groupe.

(B) Pour classifier l'occupation du chef de groupe, utiliser les mêmes classifications que celles pour l'occupation de base aux facteurs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, et 12, Section "3.05" du présent Article, et au facteur 7, utiliser deux niveaux plus élevés que ceux de l'occupation de base, le niveau "D" devant être le minimum, de façon à établir le différentiel approprié de deux classes entre l'occupation du chef de groupe et l'occupation de base, tel différentiel représentant une reconnaissance appropriée pour la responsabilité de diriger le travail d'autres occupations dans le groupe, sans égard à la proportion de temps requise du chef de groupe pour telle direction. Certains cas spéciaux où l'occupation de base est classifiée au niveau "B" du facteur 7, et où le total numérique des douze facteurs contient une décimale allant de .5 à .9 exigent une considération spéciale. Dans tels cas on doit inclure au facteur 7 une allocation de 2.0 comme classification

3.08 Occupation de chef de groupe
(suite)

(B) additionnelle spéciale pour "chef de groupe", de façon à réaliser le différentiel uniforme de deux classes entre l'occupation du chef de groupe et l'occupation de base.

(C) La description et la classification de l'occupation de chef de groupe doit contenir une notation indiquant l'occupation de base ayant servi à déterminer la classification de l'occupation de chef de groupe. Par exemple:

1. "Occupation de base s'appliquant à la classification du chef de groupe":

	Niveau
Outilleur	Chef de groupe F 4.0
Classification 15.0	
Facteur 7 D. 2.0	

3.09 - Occupation de débutant

Les occupations de débutant ne sont pas décrites et classifiées indépendamment comme telles, mais la liste des classifications des périodes de débutant s'applique, conformément aux dispositions de la Convention collective, à la description et à la classification de l'occupation pour laquelle l'occupation de débutant est préparatoire.

3.10 - Autre occupation

Sauf pour ce qui est des notations et des instructions à l'effet contraire prévues aux sections précédentes du présent article, les facteurs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, et 12 de la section 3.05 du présent article s'appliquent lors de la classification de toute occupation accomplie par un employé.

ARTICLE 4 - DESCRIPTION ET CLASSIFICATION

4.01 La description et la classification d'une occupation se font comme suit:

(A) La Compagnie prépare la description de l'occupation qu'elle propose sur la formule en annexe "A" de ce Manuel et selon les exigences de l'Article 3 de ce Manuel.

(B) Les représentants désignés de la Compagnie et de l'Union revisent et tentent de s'entendre sur cette proposition. Les représentants syndicaux doivent avoir la possibilité raisonnable de procéder à la revision sur place d'une description avec les travailleurs concernés pendant leur travail. Les représentants de la Compagnie et de l'Union conservent chacun un (1) exemplaire de la description convenue.

(C) Après entente sur la description, la Compagnie prépare la classification qu'elle propose, sur la formule en annexe "B" de ce Manuel et selon les exigences de l'article 3 de ce Manuel.

(D) Les représentants désignés de la Compagnie et de l'Union revisent et tentent de s'entendre sur cette proposition. Les représentants conservent chacun un (1) exemplaire de la classification convenue.

4.02 La Compagnie et l'Union se communiquent l'un à l'autre par écrit les noms de leurs représentants responsables de la description et classification des occupations ainsi que celui de leur assesseur. La Compagnie et l'Union nomment chacun trois représentants et un assesseur.

4.03 A défaut d'entente entre les représentants sur une description ou une classification, l'affaire est soumise aux assesseurs prévus à la section 4.02, qui tentent de s'entendre de façon finale.

ARTICLE 4 - DESCRIPTION ET CLASSIFICATION
(suite)

4.04 A défaut d'entente entre la Compagnie et l'Union sur une description ou une classification, après les étapes prévues, l'affaire doit être résolue en vertu des dispositions du paragraphe 6.02 (C) de ce Manuel.

4.05 L'entente sur une description ou une classification doit être signée par les représentants désignés de la Compagnie et de l'Union.

ARTICLE 5 - MISE EN APPLICATION

5.01 Les descriptions et classifications établies selon les articles précédents de ce Manuel, servent à placer chaque occupation dans sa classe appropriée. La convention actuellement en vigueur établit le taux horaire de chaque classe et expose les modalités d'application du taux standard à l'employé qui remplit l'occupation.

5.02 L'échelle des taux standards débute au taux standard de la classe 1, constituant le taux de base ou taux minimum d'embauchage et progresse de classe en classe par échelons égaux d'une classe.

5.03 L'application des taux standards ne doit réduire le salaire d'aucun employé dont le taux de salaire actuel serait supérieur au taux standard. Dans un tel cas l'employé doit recevoir un "différentiel spécial" qui s'applique selon les dispositions appropriée de la convention. En plus des autres moyens qui peuvent être stipulés dans la convention, les hausses de l'échelon entre les classes servent à réduire ou éliminer les différentiels spéciaux.

ARTICLE 6 - REVISION DES DESCRIPTIONS ET CLASSIFICATIONS

6.01 L'adaptation constante aux changements des descriptions, classifications et taux de salaires est aussi importante que leur détermination initiale. L'absence de telles adaptations entraîne des injustices envers les employés, la Compagnie, ou les deux.

6.02 La mise à jour des descriptions et classifications se fait comme suit:

(A) Les descriptions et classifications convenues, en vigueur à la date de la convention collective courante ou convenue subséquemment en conformité avec ce manuel, restent en vigueur à moins que:

1. Le contenu de l'occupation ne soit changé par la Compagnie d'au moins la valeur d'une classe entière;
2. L'occupation ne soit éliminée ou inoccupée pendant un an; ou
3. La description ou classification ne soit changée par entente entre la Compagnie et l'Union.

(B) Quand la Compagnie crée une nouvelle occupation, ou modifie le contenu d'une occupation existante d'au moins la valeur d'une classe entière, à la hausse ou à la baisse, une nouvelle description et classification s'établit comme suit:

1. La Compagnie décrit et classifie l'occupation selon les dispositions de ce Manuel.
2. Cette description et cette classification sont soumises à l'approbation de l'Union en suivant les procédures stipulées à l'Article 4 de ce Manuel, et le taux standard prévu entre en vigueur selon le paragraphe (3) ci-dessous.

3. Sauf indication contraire, le taux standard prévu entre en vigueur à la date de la modification ou de la création de la nouvelle occupation.

(C) A défaut d'entente entre la Compagnie et l'Union sur la description et la classification, on procède comme suit:

1. La Compagnie applique la classification proposée et le taux standard approprié entre en vigueur selon le paragraphe 6.02 - b (3).

2. L'Union peut, dans les trente (30) jours subséquents, présenter un grief à l'effet que l'occupation n'est pas décrite ou classifiée conformément au Manuel.

3. La mésentente est soumise à l'étape 3 de la procédure de griefs stipulée dans la convention.

(D) Si la Compagnie ne propose pas une nouvelle description et classification pour une occupation nouvelle ou modifiée, l'Union peut présenter un grief selon la convention réclament une description et une classification conformément à ce Manuel.

(E) Si la Compagnie effectue une modification d'occupation, mais d'une valeur inférieure à une classe entière, elle ouvre un dossier de mise à jour de la description et de la classification, pour permettre de tenir compte d'une accumulation de modifications mineures comme suit:

1. La Compagnie enregistre chaque modification sur la formule en Annexe "C" de ce Manuel et cette formule s'ajoute à la description et classification originale.

2. La Compagnie envoie copie de cette modification, au représentant syndical désigné à l'article 4 du Manuel. Si l'Union prétend une erreur d'évaluation de la dernière modification ou de toute modification précédente, ou prétend que toute modification ou somme de modification vaut au moins une classe entière, alors ces questions se règlent selon les dispositions de l'Article 4.

(F) Quand la somme des modifications de contenu d'une occupation est d'au moins une classe entière:

1. L'occupation est reclassifiée au niveau approprié résultant de cette somme; cette reclassification entre en vigueur à la date de la dernière modification;

2. Le taux standard approprié entre en vigueur à la date de cette reclassification;

3. Une nouvelle description et classification est établie selon l'Article 4 de ce Manuel pour incorporer cette accumulation de modifications.

(G) Si une modification de contenu fait baisser la classification d'une occupation, tout titulaire de cette occupation à la date de la baisse reçoit un différentiel spécial, égal à la baisse. Ce différentiel spécial s'ajoute à tout autre différentiel antérieur, et s'applique à cet employé selon les dispositions appropriées de la convention.

(H) Si la Compagnie met fin à une occupation, ou si une occupation est inoccupée pendant un an, l'abolition sera enregistrée comme suit:

1. La Compagnie note l'abolition de la description et de la classification sur la formule en Annexe "C" de ce Manuel. L'occupation et les causes de l'abolition sont identifiées, par un exemple: occupation disparue; inoccupée pendant un an, etc..

2. Copie est envoyée à l'Union en suivant les procédures de l'Article 4 de ce Manuel.

(I) Quand la Compagnie modifie dans ses détails l'identification d'une occupation (tels que nom du service ou division, titre d'usine ou numéro de l'occupation), ces modifications sont enregistrées comme suit:

1. La Compagnie note les modifications d'identification sur la formule en Annexe "C" de ce Manuel. A l'en-tête de la formule, on inscrit les détails d'identification antérieurs, puis on énumère les modifications sous le titre: "Modifications de description".

2. Ccpie est transmise à l'Union en suivant les procédures de l'Article 4 de ce Manuel.

Le tout étant convenu ce dix-septième jour de septembre 1982.

VERSATILE VICKERS INC.

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE LOGE LOCALE 987

DESCRIPTION DE TÂCHES ANNEXE "A"

ATELIER :_____ CODE STANDARD :_____
DEPARTEMENT :_____ TITRE STANDARD :_____
DATE :_____ TITRE - ATELIER :_____
CODE - ATELIER :_____

FONCTION PRINCIPALE

OUTILS ET EQUIPEMENT

MATERIAUX

SOURCE DE SURVEILLANCE

DIRECTION EXERCEE

METHODE DE TRAVAIL

L'exposé ci-dessus reflète les points généraux considérés nécessaires pour décrire les fonctions principales de la tâche identifiée et ne sera pas interprété comme étant une description détaillée de toutes les exigences qui peuvent être inhérentes à la tâche.

ANNEXE "B"

TITRE A L'USINE | TITRE STANDARD

ELEMENTS	MOTIFS DE CLASSIFICATION	NIVEAU	CLAS
1. Formation préparatoire:	L'occupation exige l'aptitude pour apprendre à:		
2. Formation et expérience professionnelles:	L'occupation exige une expérience dans cette occupation et autres occupations connexes de:		
3. Dextérité mentale			
4. Dextérité manuelle			
5. Responsabilité:	matériel		
6. Responsabilité:	outils et équipement		
7. Responsabilité:	opérations		
8. Responsabilité:	sécurité d'autrui		
9. Effort mental			
10. Effort physique			
11. Milieu de travail			
12. Risques			
	CLASSE	TOTAL	

Approuvé par: _____ Rep. de l'Union

_____ Rep. de la Cie

Date _____

VERSATILE VICKERS INC.
AVIS DE MODIFICATION DE DESCRIPTION ET CLASSIFICATION

Division	Numéro de référence
Service	Titre
Section	Date

Modification de description:

MODIFICATIONS DE CLASSIFICATION

Facteurs	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total	Différence nette
Nouvelle classification														
Ancienne classification														

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

06201-8

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 04 111

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu en dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances
	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autre	M-1963-05

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-03-26	81-04-02		80-03-06	83-03-05	238

Association	Employeur
☒ Déposant	☐ Déposant
Ass. Intern. des machinistes et des trav. de l'aéroastronautique Logo 987 Att.: M. Louis Bérubé 4280 boul Métropolitain Est, ste 204 Montréal, Qué. H1S 1A2	Vickers Canada Inc 5000 rue Notre-Dame Est Montréal, Qué. H1V 2B4

O.K. ren. Versatile Vickers. 5/3/81

Unité de négociation

"All employees regularly employed, within the territorial limits of the Industrial Division No. 3 (Machine Shop."

Région	Unité	Affiliation
06-06	6951 (10)	7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Danielle Duchesne	81-04-13

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

003(080)

COPIE 4

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 06281-8P

81	04	110

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet ☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances : M-1963-41

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-03-26	81-04-02		80-03-06	83-03-05	12

Association	Employeur
☒ Déposant Loge 987 L'Association Int. des Machi. et des Travailleurs de l'Aéroastronautique (FTQ-CTC) Att: M. Louis Bérubé 4200 boul. Métropolitain ste 204 St-Léonard, Qué. H1S 1A2	☐ Déposant Vickers Canada Inc 5000 rue Notre-Dame Est Montréal, Qué. H1V 2S4 non rep.

Unité de négociation

"Tous les salariés de la production au sens du Code du Travail des ateliers désignés comme atelier du cuivre (Copper Shop)."

Région	Activité	Affiliation
06-06	8951 (10)	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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Danielle Duchesne	81-04-13

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

003(080)

COPIE 4

06201-8

'81 AVR -2 11 32

PAR MESSAGER

M-1963-05
M-1963-41
M-99367-01
Sal.:250

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

VICKERS CANADA INC.

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE - LOGE 987

En vigueur du 6 mars 1980 au 5 mars 1983

.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

between

VICKERS CANADA INC.

and

THE INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS
AND AEROSPACE WORKERS - LODGE 987

From March 6, 1980 to March 5, 1983

.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o

TABLE DES MATIERES

PAGE		ARTICLE
14	Absence pour deuil	Art. 9.06
33	Action disciplinaire	Art. 17.16
31	Affichage	Art. 17.13
19	Allocation de temps à l'arrivée et au départ	Art. 13
27	Ancienneté	Art. 17
23	Arbitrage	Art. 15
57	Changements technologiques	Art. 34
34	Classifications et taux de salaire	Art. 18
15	Congé de paternité	Art. 9.07
58	Convention	Art. 35
16	Devoir de citoyen	Art. 10
5	Discrimination et intimidation	Art. 4
1	Dispositions générales	Art. 1
52	Droit de fouille à l'usine	Art. 26
4	Droits de la compagnie	Art. 3
58	Durée de la convention	Art. 36
53	Entraînement	Art. 29
52	Etudiants	Art. 28
35	Evaluation des tâches	Art. 18.06
36	Facteur de protection des salaires	Art. 18.08
7	Heures de travail	Art. 6
48	Jours fériés	Art. 24
29	Mise à pied	Art. 17.09
57	Outils personnels et métriques	Art. 33
46	Paiement lorsqu'un employé quitte la compagnie	Art. 22
52	Paiement du salaire	Art. 27
12	Pannes	Art. 8
13	Permis d'absence	Art. 9
54	Plan de Bien-Etre	Art. 30
55	Plan de pension	Art. 31

TABLE DES MATIERES

PAGE		ARTICLE
56	Prestations de séparation	Art. 32
37	Primes d'équipe	Art. 19
47	Prime pour travail exécuté dans des circonstances exceptionnelles	Art. 23
21	Procédure de règlement de grief	Art. 14
3	Reconnaissance	Art. 2
25	Représentation	Art. 16
38	Sécurité - Hygiène et Bien-Etre au travail	Art. 20
6	Sécurité syndicale	Art. 5
45	Tableaux d'affichage	Art. 21
9	Temps supplémentaire	Art. 7
29	Transferts	Art. 17.08
17	Travail en dehors de l'usine	Art. 12
16	Travail pendant la période de repas	Art. 11
50	Vacances payées	Art. 25

CEDULES

Cédule "A"

60 - Classifications et taux de salaire de l'atelier d'usinage

Cédule "B"

68 - Classifications et taux de salaire de l'atelier de cuivre

Cédule "C"

70 - Note 1 - Progression
- Note 2 - C.G.S.B.
- Note 3 - Découpeur à l'arc électrique
- Note 4 - P.M.P.
- Note 5 - Chefs de groupe
- Note 6 - Chefs d'équipe.

INDEX

PAGE		ARTICLE
58	Agreement	Art. 35
23	Arbitration	Art. 15
14	Bereavement leave	Art. 9.06
12	Breakdown	Art. 8
16	Citizen's duty	Art. 10
34	Classifications and wage rates	Art. 18
4	Company rights	Art. 3
5	Discrimination and intimidation	Art. 4
33	Disciplinary action	Art. 17.16
58	Duration of the agreement	Art. 36
1	General provisions	Art. 1
21	Grievance procedure	Art. 14
7	Hours of work	Art. 6
35	Job evaluation	Art. 18.06
29	Lay off	Art. 17.09
13	Leave of absence	Art. 9
45	Notice boards	Art. 21
9	Overtime	Art. 7
15	Paternity leave	Art. 9.07
47	Payment for work done in exceptional circumstances	Art. 23
52	Payment of wages	Art. 27
46	Payment when leaving the company	Art. 22
55	Pension plan	Art. 31
57	Personal tools and metric	Art. 33
31	Posting	Art. 17.13
36	Protection factor on wages	Art. 18.08
3	Recognition	Art. 2
25	Representation	Art. 16
52	Right to search in the plant	Art. 26

INDEX

PAGE		ARTICLE
38	Safety, hygiene and welfare at work	Art. 20
27	Seniority	Art. 17
56	Severance pay	Art. 32
37	Shift premium	Art. 19
48	Statutory holidays	Art. 24
52	Students	Art. 28
57	Technological changes	Art. 34
19	Time allowance for starting and stopping work	Art. 13
53	Training	Art. 29
29	Transfers	Art. 17.08
6	Union security	Art. 5
50	Vacation with pay	Art. 25
54	Welfare plan	Art. 30
17	Working outside plant area	Art. 12
16	Working throught lunch period	Art. 11

SCHEDULES

Schedule "A"

60 - Classifications and wage rates of the Machine Shop

Schedule "B"

68 - Classifications and wage rates of the Copper Shop

Schedule "C"

70 - Note 1 - Progression
- Note 2 - C.G.S.B.
- Note 3 - Air Arc Gougers
- Note 4 - P.M.P.
- Note 5 - Leadhands
- Note 6 - Chargehands

This collective labour agreement is made and entered into

between:

VICKERS CANADA INC.
5000 NOTRE DAME ST. EAST
MONTREAL, QUEBEC
INDUSTRIAL DIVISION, hereinafter referred to as

"THE COMPANY"
and

THE INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS AND AEROSPACE WORKERS, LODGE 987, hereinafter referred to as

"THE UNION"

Cette convention collective de travail est conclue

entre:

VICKERS CANADA INC.
5000 EST, RUE NOTRE-DAME
MONTREAL, QUEBEC, H1V 2B4
DIVISION INDUSTRIELLE
ci-après nommée

"LA COMPAGNIE"
et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE, LOGE 987, ci-après nommée

"L'UNION"

ARTICLE 1.- GENERAL PROVISIONS

1.01.- The purpose of this agreement is to provide for the orderly settlement of grievances, the establishment of rates of pay, hours of work and other conditions of employment.

1.02- The employees will have the right to process a grievance in the French or English language.

1.03.- There shall not be any strike, lockout, slow down or stoppage of work whatsoever during the life of this agreement. The parties agree to abide by the provisions of article 14 & 15 grievance procedure and arbitration as the only means of resolving any grievance which may arise during the life of this agreement. In the event of any grievance, all employees shall continue to work as usual and the company shall continue its normal operating practices.

ARTICLE 1.- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.01.- Le but de cette convention est de pourvoir au règlement des griefs d'une façon ordonnée, d'établir les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions d'emploi.

1.02.- Les employés pourront présenter un grief dans la langue française ou anglaise.

1.03.- Il n'y aura aucune grève, aucun lock out, ralentissement ou arrêt de travail d'aucune sorte pendant la durée de cette convention. Les parties s'engagent à se conforme aux clauses de l'article 14 & 15 au sujet du règlement des griefs et de l'arbitrage comme étant le seul moyen de résoudre tout grief pouvant se produire pendant la durée de la présente convention. A l'occasion de tout grief, tous les employés devront continuer de travailler comme à l'habitude et la compagnie devra poursuivre ses opérations normales.

1.04.- If a provincial or federal law, order in council or regulations made pursuant to a law affects a provision of this agreement:

a) The provision will be null and void if it is contrary to the law.

b) The provision will be modified to conform to the law in the case where it would not be contrary to the law and will be part of this agreement.

1.04.- Si une loi provinciale, fédérale, un arrêté en conseil ou un règlement fait en application d'une loi affecte une disposition de cette convention:

a) Cette disposition sera nulle et sans effet si elle est en contradiction de la loi.

b) Cette disposition sera modifiée pour devenir conforme à la loi dans le cas où il n'y aurait pas contradiction et sera partie de cette convention.

1.05.- Employees who are excluded from the bargaining unit shall not perform work which is normally assigned to employees of the bargaining unit during regular hours, overtime or outside the plant area, unless regular employees are not available for such work and the company has made necessary efforts to contact employees regularly assigned to this work.

1.05.- Un employé exclu de l'unité de négociation ne pourra accomplir du travail qui est normalement assigné aux employés de l'unité de négociation durant les heures régulières, en temps supplémentaire ou à l'extérieur de l'usine à moins que les employés réguliers ne soient pas disponibles pour accomplir le travail et que la compagnie ait fait les efforts nécessaires pour contacter les employés régulièrement assignés à ce travail.

1.06.- All premiums and allowances provided for in this agreement shall be added to the basic wage rate of an employee after and not before the calculation of any applicable overtime payment. However shift premiums provided for in article 19, will be incorporated to the regular wage rates of the classification for the purpose of overtime calculation.

1.06.- Toutes les primes et allocations prévues dans cette convention doivent s'additioner au taux de salaire de base de l'employé après et non avant le calcul de tout paiement applicable de temps supplémentaire, sauf que les primes d'équipe prévues à l'article 19, seront incorporées aux taux de salaire réguliers de la classification aux fins de calcul du temps supplémentaire.

1.07.- A list of the names of superintendents and foremen as well as subsequent changes on this list will be posted. The department and classifications supervised by them will also be indicated. At the time of posting, a copy is remitted to the union.

1.07.- Les noms des surintendants et contremaîtres seront affichés ainsi que tout changement subséquent sur cette liste, de plus le département et les classifications qu'ils supervisent seront indiqués. Lors de l'affichage, la compagnie transmettra une copie à l'union.

ARTICLE 2.- RECOGNITION

2.01.- To ensure the carrying out of the foregoing purposes of this agreement, the company recognizes the union as the sole and exclusive bargaining agent representing all its employees under the certificates issued by the Quebec Labour Relations Board to the International Association of Machinists And Aerospace Workers, Lodge 987, certified on July 14, 1947, amended on March 11, 1953 and accredited on April 17, 1978.

ARTICLE 2.- RECONNAISSANCE

2.01.- Aux fins d'atteindre les objectifs de la présente convention, la compagnie reconnaît l'union comme seul agent négociateur représentant tous ses employés en vertu des certificats émis par la Commission des Relations Ouvrières du Québec à l'Association Internationale des Machinistes et des travailleurs de l'Aéroastronautique, Loge 987, certifiée le 14 juillet 1947, amendés le 11 mars 1953 et accréditée le 17 avril 1978.

ARTICLE 3.- COMPANY RIGHTS

3.01.- The union recognizes the right and the responsibility of the company to manage its business and direct working forces subject to the terms of this agreement.

3.02.- Without limiting the generality of article 3.01, such company rights shall include the right:

a) To determine the products and schedules of production, the location of production in the plant, the methods and sequence of manufacturing processes.

b) To suspend work wholly or in part at any time due to circumstances beyond the control of the company subject to the provisions of this agreement.

c) To hire, lay off, transfer, promote, demote or discharge, suspend or discipline employees for just cause, to assign work or employees to shifts according to production requirements, subject to the provisions of this agreement.

d) To make reasonable rules and regulations provided however, that any disagreement as to the reasonableness of such rules and regulations, or any disagreement resulting from claims of discrimination against any employee in the application of such rules, shall be subject to the provisions of this agreement.

ARTICLE 3.- DROITS DE LA COMPAGNIE

3.01.- L'union reconnaît à la compagnie, le droit et la responsabilité de gérer ses affaires et d'administrer son personnel sous réserve des dispositions de cette convention.

3.02.- Sans limiter la généralité de l'article 3.01, les droits de la compagnie comprendront le droit:

a) De déterminer les produits à être manufacturés, les cédules de production, l'endroit où les produits seront manufacturés dans l'usine, les méthodes et les séquences des procédés de production.

b) De suspendre le travail en tout ou en partie dû à des circonstances en dehors du contrôle de la compagnie sous réserve des dispositions de cette convention.

c) D'engager, de mettre à pied, de transférer, d'effectuer les promotions, de dégrader ou renvoyer, suspendre ou discipliner les employés pour juste cause, d'assigner le travail ou les employés sur les équipes d'après les exigences de la production sous réserve des dispositions de cette convention.

d) D'établir des règlements raisonnables à être observés, cependant tout désaccord résultant de l'application de ces règlements ou tout désaccord résultant de plaintes de discrimination contre un employé dû à l'application de ces règlements sera soulevé sous réserve des dispositions de cette convention.

ARTICLE 4.- DISCRIMINATION AND INTIMIDATION

4.01.- No employee shall be discriminated against nor prejudiced in any manner whatsoever because of race, colour, language or creed or because an employee has been elected to a representative position in the union.

4.02.- There shall be no anti-union nor union activities in the plant during working hours other than those covered under this agreement.

ARTICLE 4.- DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

4.01.- Aucun employé ne sera exposé à la discrimination, ni ne subira de préjudice de quelque façon que ce soit, à cause de sa race, sa couleur, sa langue ou ses croyances, ou parce que l'employé a été élu à une position représentative dans l'union.

4.02.- Il n'y aura aucune activité anti-unioniste ou unioniste durant les heures de travail autre que celles mentionnées dans cette convention.

ARTICLE 5.- UNION SECURITY

5.01.- All employees who are members of the union on the date of signing of this agreement must, as a condition of employment, remain members of the union for the duration of this agreement.

5.02.- At the time of hiring, the Company shall have all new employees or rehired employees sign the authorization form supplied to the Company by the Union, to deduct the amount of union dues from their earnings in accordance with the by-laws and regulations of the Union. Deduction shall be made each week, starting with the first pay.

5.03.- Each month, a list of names of employees in alphabetical order from whom dues have been deducted and the reason why an employee had no union deduction mentioned, will be sent to the financial secretary of the union together with a cheque covering the amount so deducted. This list shall include all employees on the payroll whether deducted dues or not. Errors on the list of deductions shall be reported in writing to the Director of Personnel and Industrial Relations.

5.04.- The union will indemnify the company and save it harmless from any and all claims which may be made by an employee or employees for amounts deducted as union dues from wages as herein provided.

5.05.- The company shall be advised at least one month in advance of any change in the amount of union dues.

ARTICLE 5.- SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01.- Tous les employés membres de l'union au moment de la signature de cette convention devront comme condition d'emploi demeurer membres de l'union pour la durée de cette convention.

5.02.- La compagnie doit au moment de leur embauchage faire signer à tous les nouveaux employés, ou employés ré-embauchés, la formule d'autorisation fournie par l'union à la compagnie afin de déduire de leurs paies comme cotisations syndicales, la somme prévue par les statuts et règlements de l'union. Ces déductions seront effectuées chaque semaine, commençant avec la première paie.

5.03.- A chaque mois, une liste indiquant par ordre alphabétique le nom de tous les employés sur la liste de paye, qu'ils aient été déduits ou non et spécifiant le montant déduit pour fin de cotisation syndicale sera préparée par la compagnie ainsi que la raison pour laquelle un employé n'a pas eu de déduction, adressée au secrétaire financier de l'union et accompagnée d'un chèque pour la somme déduite. Les erreurs sur les listes de déductions seront rapportées par écrit au Directeur du Personnel et des Relations Industrielles.

5.04.- L'union indemnisera la compagnie et la dégagera de toute responsabilité à l'égard de toute réclamation pouvant être faite par tout employé pour les sommes déduites de son salaire comme cotisation syndicales tel que prévu aux présentes.

5.05.- La compagnie sera avisée au moins un mois à l'avance de tout changement dans le montant des cotisations syndicales.

ARTICLE 6.- HOURS OF WORK

6.01.- The regular work day shall consist of eight (8) hours, Monday to Friday inclusive, distributed as follows:

The first shift

12.30 A.M. - 7.30 A.M.

The second shift

7.30 A.M. - 4.00 P.M.

The third shift

4.00 P.M. - 12.30 A.M.

The employees working the hours mentioned for the first shift will be paid eight (8) hours.

6.02.-

a) These hours may be changed upon mutual agreement by both parties.

b) SUMMER SCHEDULE

The hours of work scheduled at the beginning of the day in Article 6.01 will be moved forward by thirty (30) minutes from the first Monday in June to the Tuesday following Labour Day.

6.03.- An employee may be requested to work on any shift however, three (3) working days before the said change of shift, the employee will be given the occasion to express his choice, and article 17.01 will be the determining factor.

ARTICLE 6.- HEURES DE TRAVAIL

6.01.- La journée régulière de travail sera de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement, réparties comme suit:

La première équipe

12.30 A.M. - 7.30 A.M.

La deuxième équipe

7.30 A.M. - 4.00 P.M.

La troisième équipe

4.00 P.M. - 12.30 A.M.

Les employés qui travaillent les heures mentionnées pour la première équipe sont payés huit (8) heures.

6.02.-

a) Ces heures peuvent être changées avec le consentement mutuel des parties.

b) HORAIRE D'ETE

Les heures de travail prévues pour le début de la journée à l'article 6.01 seront avancées de trente (30) minutes à compter du premier lundi du mois de juin jusqu'au mardi suivant le congé de la Fête du Travail.

6.03.- La compagnie peut demander à un employé de travailler sur n'importe quelle équipe, cependant trois (3) jours ouvrables avant ledit changement d'équipe, on accordera à l'employé l'occasion d'exprimer son choix, et l'article 17.01 sera le facteur déterminant.

6.04.- An employee who has regularly worked on the first or third shift will, at his request, be transferred to the second shift when a vacancy occurs, his seniority allowing or prior to hiring new employees on the second shift. However, this does not apply when such vacancy is used to allow a new employee to serve or complete his probationary period or when an employee is under training.

6.04.- Un employé qui aura travaillé régulièrement sur la première ou troisième équipe pourra, s'il en fait la demande, être transféré à la seconde équipe dès qu'une vacance se produira, à condition que son ancienneté le permette ou avant d'embaucher de nouveaux employés sur la deuxième équipe. Cependant ceci ne s'appliquera pas lorsqu'une telle vacance sert à permettre à un nouvel employé de poursuivre ou compléter sa période de probation ou lorsqu'un employé est à l'entraînement.

6.05.- All normal shift changes except emergencies will be on Monday and be posted on the preceding Thursday not later than 2:00 P.M. and a copy of such change will be given to the union by the Superintendent, at the time of posting.

6.05.- Tout changement normal d'équipe, sauf état d'urgence, aura lieu le lundi et sera affiché le jeudi précédent pas plus tard que 2:00 P.M. et une copie de ce changement sera remise à l'union par le surintendant au moment de l'affichage.

6.06.- Shift changes will be arranged in such a manner that should an employee's pay be less than a five (5) day period for the week during which the transfer occurs, it will be adjusted immediately.

6.06.- Les changements d'équipe seront agencés de telle façon que si la paie d'un employé était pour moins qu'une période de cinq (5) jours pour la semaine durant laquelle s'est produit le transfert, son salaire sera ajusté immédiatement.

6.07.- If the company fails to notify an employee not to report for work either before he leaves the plant on the previous shift or before he leaves his home for work, such employee shall receive a minimum of four (4) hours pay at the applicable rate.

If the company decides to temporarily discontinue its operations in a department on account of intolerable climatic conditions and sends the employees back home these employees will receive the equivalent of eight (8) hours pay at the applicable wage rate, including the hours worked.

6.07.- Si la compagnie néglige d'aviser un employé avant qu'il ne quitte l'atelier à la fin de son équipe précédente, ou qu'il ne quitte son foyer pour se rendre au travail, cet employé recevra un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux applicable.

Si à cause de conditions climatiques insupportables, la compagnie décide de discontinuer les opérations temporairement dans un département et retourne les employés, ceux-ci recevront l'équivalent de huit (8) heures de paie au taux de salaire applicable, incluant les heures travaillées.

ARTICLE 7.- OVERTIME

7.01.- Starting at the date of signature of the memorandum of agreement i.e. January 22, 1981, all hours worked outside of regular hours mentioned in article 6.01, will be considered as overtime work and will be paid at time and one half for the first two (2) hours and double time for the balance of hours worked until the employee has a rest of eight (8) consecutive hours.

7.02.- When overtime is necessary, it shall be distributed among the employees performing the work being done on a rotating system.

To this end:

1.- The company will compute and prepare a list of overtime hours worked and refused by each employee.

2.- The company will remit a copy of this list to the union weekly and will post a copy on the notice boards of the respective shops.

3.- In the event that the number of overtime hours accomplished by the employees who perform the same type of work is unequal in a three (3) month period starting January 1st of the year, a priority list will be prepared by the company and remitted to the union within seven (7) days, for the distribution of future overtime work, until the equality is restored.

ARTICLE 7.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

7.01.- En vigueur à compter de la date de signature du mémoire d'entente i.e. 22 janvier 1981, toutes les heures travaillées en dehors des heures régulières mentionnées à l'article 6.01, seront considérées comme temps supplémentaire et seront payées à temps et demi pour les deux (2) premières heures, et le double pour la balance des heures travaillées jusqu'à ce que l'employé ait un repos de huit (8) heures consécutives.

7.02.- Lorsque le travail supplémentaire est nécessaire, il sera réparti sur une base rotative entre les employés qui exécutent le travail en cours.

A cette fin:

1.- La compagnie comptabilisera et préparera une liste des heures travaillées et refusées en temps supplémentaire pour chaque employé.

2.- La compagnie remettra cette liste hebdomadairement à l'union et en affichera une copie sur les tableaux d'affichage des ateliers respectifs.

3.- Advenant que le nombre d'heures de temps supplémentaire accompli par les employés exécutant le même travail soit inégal dans une période de trois (3) mois commençant le 1er janvier de l'année, une liste de priorité sera préparée par la compagnie et remise à l'union dans les sept (7) jours pour la distribution du temps supplémentaire futur jusqu'à ce que l'égalité soit rétablie.

4.- A grievance concerning the distribution of overtime work may be submitted at the third step of the grievance procedure.

4.- Un grief concernant la distribution du temps supplémentaire peut être logé à la troisième étape de la procédure de grief.

5.- In the event that an employee is absent for a week or more during the period, he shall be considered for rectification purposes as if he had made the same number of hours as the employees at work.

5.- Advenant qu'un employé est absent pour une semaine ou plus durant la période, il sera considéré, pour les fins de redressement, comme s'il avait fait le même nombre d'heures que les employés au travail.

6.- An employee absent from work at the time where overtime is to be offered to him in accordance with the rotation system provided for in this article will be presumed to have refused and these hours will be computed as refused.

6.- L'employé absent du travail au moment où du temps supplémentaire devrait lui être offert suivant le système de rotation établi dans cet article sera présumé avoir refusé et ces heures seront comptabilisées comme ayant été refusées.

7.- The general foreman or his representative is responsible for the good working of the rotation system as established in this article.

7.- Le contremaître général ou son représentant est responsable pour assurer le bon fonctionnemen du système de rotation établi dans cet article.

7.03.- The company shall notify four (4) hours before the end of each shift, whichever the case may be, the employees who will be required to work overtime, with the exception of the maintenance crew and all emergency cases. If the advance notice is not given, hours refused are not computed.

7.03.- La compagnie devra informer quatre (4) heures avant la fin du quart de chaque équipe, selon le cas, les employés qui seront requis de faire du temps supplémentaire, à l'exception des préposés à l'entretien et tout autre cas d'urgence. A défaut du préavis, les heures refusées ne sont pas comptabilisées.

7.04.- All employees who have completed the regular shift and are recalled to perform work other than on their regular shift, shall be paid at the prevailing overtime rate for time worked, with a minimum of four (4) hours.

7.04.- Tous les employés qui ont complété leur travail sur l'équipe régulière et qui sont rappelés pour exécuter un travail autre que celui de leur équipe régulière, devront être payés au taux supplémentaire applicable avec un minimum de quatre (4) heures.

7.05.- Starting at the date of signature of the memorandum of agreement, the employees working on Saturdays and/or Sundays shall be paid double their regular rate of pay for all hours worked.

7.05.- A compter de la date de signature du mémoire d'entente, les employés travaillant le samedi et/ou le dimanche sont payés le double de leur taux régulier pour toutes les heures travaillées.

7.06.- Sundays shall be considered as twenty-four (24) hours from midnight to midnight.

7.06.- Les dimanches seront considérés comme étant les vingt-quatre (24) heures comprises de minuit à minuit.

7.07.- All employees required to work more than two (2) hours after his regular shift, will have the right to a thirty (30) minute paid lunch period at the applicable wage rate, at the end of his regular shift and each four (4) hours thereafter.

7.07.- Tout employé requis de travailler plus de deux (2) heures après son équipe régulière, aura droit à une période de repas de trente (30) minutes payées au taux applicable, à la fin de son équipe régulière, et ainsi de suite après chaque quatre (4) heures.

7.08.- Employees regularly working on the second shift and requested to work on another shift on a temporary basis, will be paid at their rate plus the shift premium with the exception of the first shift turn which will be paid at double their regular rate of pay provided they have completed some portion of their regular shift.

7.08.- Les employés de la deuxième équipe, requis de travailler temporairement sur une autre équipe, seront rémunérés au taux augmenté de la prime d'équipe applicable à l'exception du premier tour d'équipe qui sera payé le double de son salaire régulier si l'employé concerné a complété une partie de sa journée régulière.

7.09. For Saturdays, Sundays and paid statutory holidays, the hours of work will be as specified in article 6.01.

7.09.- Pour les samedis et dimanches et les congés fériés payés, les heures de travail seront telles que spécifiées à l'article 6.01.

7.10.- No leadhand or chargehand shall replace any employee when overtime is necessary.

7.10.- Aucun chef de groupe ou chef d'équipe ne remplacera un employé lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire.

ARTICLE 8. - BREAKDOWN

8.01.- If a machine breaks down, the employee concerned will be given work anywhere in the shop where work is available. This period however, will not exceed five (5) working days. If there is no work available and a lay off becomes necessary, article 17 - will apply, however the advance notice provided for in article 17.09 b) will be waived.

ARTICLE 8. - PANNES

8.01.- Si une machine brise, la compagnie pourra assigner à l'employé affecté n'importe quel genre de travail disponible dans l'atelier. Cette période cependant, ne devra pas excéder cinq (5) jours ouvrables. S'il n'y a pas de travail disponible et qu'une mise à pied devient nécessaire, les dispositions de l'article 17 s'appliqueront, cependant le préavis de l'article 17.09 b) ne s'appliquera pas.

ARTICLE 9.- LEAVE OF ABSENCE

9.01.- Leave of absence without pay not in excess of five (5) working days may be granted to any employee by arrangements with his foreman.

9.02.- Requests for leave of absence for longer periods than five (5) working days, shall be made in writing to the Superintendent for approval and referred to the Personnel Department who shall send a copy of the approved leave to the union. Such requests shall be given favorable consideration if a satisfactory reason is given and an employee's requests are not too frequent.

9.03.- The company will grant necessary leave of absence without pay to union officers, not exceeding six (6) men when required for union business at large. Such leave must be requested in writing.

9.04.- When an employee accepts an elected salaried position with the union, the company will grant this employee a leave of absence without pay for the duration for which such position will be held. When the latter comes to an end, the concerned employee will be reinstated in the classification he held when he left, at the rate of pay prevailing at the time of his reinstatement and he will not lose seniority by this fact.

ARTICLE 9.- PERMIS D'ABSENCE

9.01.- On accordera à tout employé, moyennant un accord avec son contremaître, une permission d'absence sans salaire ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables.

9.02.- Les demandes pour permis d'absence d'une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables, doivent être soumises par écrit au surintendant pour approbation et seront référées au département du personnel qui en transmettra copie à l'union dans le cas où le permis a été accordé. Ces demandes seront prises en considération si l'employé soumet une raison satisfaisante et à condition que ses demandes ne soient pas trop fréquentes.

9.03.- La compagnie accordera une permission d'absence nécessaire sans salaire aux dirigeants d'union, ne dépassant pas six (6) hommes pour transiger des affaires d'union à l'extérieur. Ces permissions devron être demandées par écrit.

9.04.- Lorsqu'un employé accepte une position élective salariée avec l'union, la compagnie accordera à cet employé un permis d'absence sans paie pour la durée qu'il détiendra cette position. Lorsque celle-ci prendra fin, l'employé concerné sera réintégré à la classification qu'il détenait lors de son départ, au taux de salaire existant au moment de sa ré-installation et il ne perdra pas d'ancienneté de ce fait.

9.05.- Every leave of absence shall be without pay and subject to the following conditions:

a) no statutory holiday provided for in article 24 shall be paid during this period, except in the case where the leave of absence does not exceed thirty-one (31) calendar days.

b) all contributions to the Group Insurance Plan shall be deducted before departure of the employee.

c) if the employee does not return to work at the date of expiration of his leave, employment shall be considered as having terminated at this date, unless he can furnish a serious reason acceptable to the company.

d) no leave of absence exceeding thirty-one (31) calendar days will be granted, nor will be used to occupy other employment with another employer or to operate a business.

e) no leave of absence will be granted to an employee who does not justify at least one (1) year of continued service with the company at the time of his request.

9.06.- BEREAVEMENT LEAVE

a) To compensate for loss of earnings, every employee having seniority rights shall be entitled to a leave of absence with regular pay, as follows:

Five (5) days on the occurrence of the death of his wife, children, father or mother.

9.05.- Tout permis d'absence sera sans salaire et sujet aux conditions suivantes:

a) aucun congé férié prévu à l'article 24 ne sera payé durant cette période sauf dans le cas où le permis d'absence n'excède pas trente-et-un (31) jours de calendrier.

b) les contributions au plan d'assurance groupe devront être déduites avant le départ de l'employé.

c) si l'employé ne se présente pas au travail à la date d'expiration de son permis, son emploi sera considéré comme ayant pris fin à cette date à moins qu'il ne fournisse une raison sérieuse acceptable à la compagnie.

d) aucun permis d'absence excédant 31 jours de calendrier ne sera accordé, ni ne sera utilisé pour occuper un autre emploi chez un autre employeur ou pour opérer un commerce.

e) aucun permis d'absence ne sera accordé à un employé qui ne justifie pas d'au moins une (1) année de service continu à l'emploi de la compagnie au moment de sa demande.

9.06.- ABSENCE POUR DEUIL

a) Pour compenser sa perte de salaire, chaque employé ayant des droits d'ancienneté aura droit à un permis de congé avec paie régulière comme suit:

Cinq (5) jours dans le cas du décès de son épouse, ses enfants, son père ou sa mère.

Three (3) days on the occurrence of the death of his father in law, mother in law, brother, sister, son in law or daughter in law.

One (1) day on the occurrence of the death of his grand parents, the grand parents of his wife, his grand children, brothers in law or sisters in law.

b) An employee will not have the right to his wages for the same period of time if he is already compensated by virtue of vacation pay or because of wage indemnity in case of illness or accident.

c) The employee must supply to the company satisfactory proof of relationship.

9.07.- PATERNITY LEAVE

a) An employee will be allowed one (1) day of absence paid at the birth of his child.

b) The employee must supply to the company the birth certificate of his child.

9.08.- The dispositions of articles 9.06 and 9.07 are effective at the date of signature of the memorandum of agreement.

Trois (3) jours dans le cas du décès de son beau-père, sa belle-mère, son frère, sa soeur, son gendre ou sa bru.

Un (1) jour dans le cas du décès de ses grands parents ainsi que de ceux de son épouse, ses petits enfants, ses beaux-frères ou de ses belles-soeurs.

b) Un employé n'aura pas droit à son salaire pour la même période de temps, s'il est déjà compensé soit par paie de vacances ou à cause d'une indemnité de salaire dans le cas de maladie ou d'accident.

c) L'employé doit fournir à la compagnie une preuve satisfaisante de parenté.

9.07.- CONGÉ DE PATERNITÉ

a) Un employé aura droit à une (1) journée de congé payée lors de la naissance de son enfant.

b) L'employé doit fournir à la compagnie le certificat de naissance de son enfant.

9.08.- Les dispositions de l'article 9.06 et 9.07 prennent effet à compter de la date de signature du mémoire d'entente.

ARTICLE 10.- CITIZEN'S DUTY

10.01.- The company will protect an employee against loss of regular pay according to his regular working schedule, that is, will cover the difference between said regular pay and the allowance received for acting as a juror, crown witness and when summoned by the company to act as witness in a case where the company is implicated.

10.02.- Each week the company will pay back to the employee the difference between his regular wage and the court allowance for such duty.

ARTICLE 10. - DEVOIR DE CITOYEN

10.01.- La compagnie protègera un employé contre la perte de son salaire régulier en rapport avec sa cédule de travail régulière, c'est-à-dire, couvrira la différence entre le salaire régulier et l'allocation reçue comme juré, témoin de la couronne et témoin cité par la compagnie dans une cause où la compagnie est impliquée.

10.02.- Chaque semaine la compagnie remettra à l'employé la différence entre son salaire régulier et l'allocation de la cour pour tel devoir.

ARTICLE 11.- WORKING THROUGH LUNCH PERIOD

11.01.- The company agrees that no employee shall be requested to work during his lunch period, as specified in article 6, except in emergency cases. In such cases, when an employee is requested to work during his lunch period, he shall be given the opportunity to have his lunch between 11.00 A.M. and 1.00 P.M., and he shall be paid for the full hours worked, plus overtime at the applicable overtime rate on his lunch period.

11.02.- In cases where an employee does not have a lunch break as provided for above, he shall eat his lunch on the company's time and be paid for his full hours worked plus overtime for his normal lunch period. The same provision shall apply to the other shifts.

ARTICLE 11.- TRAVAIL PENDANT LA PÉRIODE DE REPAS

11.01.- La compagnie s'engage à ce qu'aucun employé ne travaille pendant sa période de repas, tel que prévu à l'article 6, sauf en cas d'urgence. Dans de tel cas, lorsqu'un employé doit travailler pendant sa période de repas, on lui donnera l'occasion de manger entre 11.00 A.M. et 1.00 P.M., et on le paiera entièrement pour les heures de travail effectuées, en plus de lui payer du temps supplémentaire au taux applicable pendant sa période de repas.

11.02.- Lorsqu'un employé n'a pas la période de repas prévue ci-dessus, il pourra manger sur le temps de la compagnie et sera payé pour les heures de travail effectuées en plus de la paie supplémentaire pour sa période normale de repas. La même disposition s'applique à toutes les équipes.

ARTICLE 12.- WORK OUTSIDE PLANT AREA

12.01.- When at the request of the company an employee works outside the plant area, the company will provide him transportation and assume the cost.

12.02.- When the employee travels to a job where he cannot return home daily:

a) A reasonable allocation for room and board shall be given if the employee provides the company with a statement of expenses with relevant receipts and resides in the area where he works.

b) Time spent travelling up to a maximum of eight (8) hours shall be paid at the regular rate of pay of the employee, when the employee is sent to the job and when he reports back to the shop or is directed to another job.

12.03.- Employees required to work in a province other than Quebec or in a country other than Canada shall be paid return fare ticket depending on the type of transportation used and they shall receive travel time calculated at their regular hourly rate to a maximum of eight (8) hours per day irrespective of the day on which the travel is taking place. The rate of pay applicable will be the prevailing rate of pay of the locality in which he is working or for the type of work performed. Adequate room and meals will be provided by the company if the employee furnishes a statement of expenses with relevant receipts.

ARTICLE 12. - TRAVAIL EN DEHORS DE L'USINE

12.01.- Lorsqu'à la demande de la compagnie un employé travaille à l'extérieur de l'usine, la compagnie lui fournit le transport et en assume les frais.

12.02.- Lorsque l'employé voyage à un travail où il ne peut retourner chez lui tous les jours:

a) Une allocation raisonnable pour chambre et pension lui sera allouée par la compagnie si l'employé produit un compte de dépenses avec pièces justificatives et demeure à l'endroit où il travaille.

b) Le temps passé au voyage jusqu'à un maximum de huit (8) heures, sera payé au taux régulier de l'employé lorsqu'il est envoyé à un travail à l'extérieur et lorsqu'il revient à l'atelier ou qu'il est envoyé sur un autre travail.

12.03.- Les employés qui seront requis pour travailler dans une autre province que la province de Québec ou dans un autre pays que le Canada, seront payés pour les frais du voyage aller retour dépendant du genre de transport utilisé et ils seront payés pour le temps du voyage à leur taux de salaire régulier à l'heure, jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour indépendamment du jour où le voyage est effectué. Le taux de salaire applicable sera le taux de salaire de la localité dans laquelle ils travaillent ou pour le genre de travail effectué. Une chambre convenable ainsi que les repas seront payés par la compagnie si l'employé produit un compte de dépenses avec pièces justificatives.

12.04.- Employees required to work outside the plant on work covered by the construction decree of the Province of Quebec, shall receive the rates of pay and conditions of work specified in such decree.

12.05.-

a) Employees working outside the plant area but in the province of Quebec will be entitled to payment of the statutory holidays mentioned in article 24 of this agreement subject to the terms therein specified.

b) If the employee working outside the province of Quebec is prevented from working because of a statutory holiday in the locality where he is working, he will receive payment of eight (8) hours for such statutory holiday.

12.04.- Les employés requis de travailler en dehors de l'usine sur un travail couvert par le décret de la construction de la province de Québec, devront recevoir les taux de salaire et les conditions de travail spécifiés dans ce décret.

12.05.-

a) Les employés qui travaillent en dehors de l'usine mais dans la province de Québec seront payés pour les jours fériés mentionnés à l'article 24 de cette convention sujet aux termes y spécifiés.

b) Si un employé travaillant en dehors de la province de Québec est empêché de travailler à cause d'un congé férié dans la localité où il travaille, il recevra le paiement de huit (8) heures pour tel congé férié.

ARTICLE 13.- TIME ALLOWANCE FOR STARTING & STOPPING WORK

13.01.- All employees shall be allowed five (5) minutes for washing up before meals and end of snift; a five (5) minute whistle will be blown. In certain exceptional cases, this five (5) minute period may be extended with permission from the superintendent. Spray painters, sandblasters, and employees assigned to the sand pit when performing the above type of work, will be allowed a fifteen (15) minute wash up period.

13.02.- All employees shall punch their time cards before the regular starting time and shall be at their place of work, ready to start operations promptly, at the hour of starting and continue until the whistle blows to signal the washing period.

13.03.- Employees arriving late, will be deducted from their pay cheque in the following manner:

from 1 minute to 5 minutes late: 5 minutes
from 6 minutes to 10 minutes late: 10 minutes
from 11 minutes to 15 minutes late: 15 minutes.

However, if the concerned employee has a good record of punctuality, he will not lose his wages if he has punched three (3), or less than three (3) minutes after the hour of the start of the shift.

ARTICLE 13.- ALLOCATION DE TEMPS A L'ARRIVÉE ET AU DÉPART

13.01.- Tous les employés auront droit à cinq (5) minutes pour se laver avant les repas et à la fin de l'équipe; un sifflet se fera entendre cinq (5) minutes avant l'heure prévue pour le départ. En certains cas exceptionnels on pourra allonger cette période de cinq (5) minutes avec la permission du surintendant. Les peintres au pistolet, et les sableurs au jet et les employés assignés au "sand pit" auront droit à une période de quinze (15) minutes pour se laver lorsqu'ils effectueront ce genre de travail.

13.02.- Tous les employés poinçonneront leur carte de temps avant l'heure prévue pour commencer le travail et ils seront à leur lieu de travail, prêts à commencer à l'heure prévue et ils continueront jusqu'à ce qu'un sifflet se fasse entendre pour signaler la période de lavage.

13.03.- Les retards seront déduits de la paie de l'employé de la façon suivante:

de 1 minute à 5 minutes de retard: 5 minutes
de 6 minutes à 10 minutes de retard: 10 minutes
de 11 minutes à 15 minutes de retard 15 minutes.

Toutefois, si l'employé concerné a un bon dossier de ponctualité, il ne perdra pas de salaire, s'il a poinçonné trois (3) ou moins de trois (3) minutes après l'heure du début de l'équipe.

13.04.- Should an employee forget to punch his time card, he will be deducted a maximum of fifteen (15) minutes unless his card is signed by his foreman.

13.05.- Employees shall be allowed to commence work late providing the employee has a good punctuality record.

13.04.- Si un employé oublie de poinçonner sa carte de temps, il lui sera déduit un maximum de quinze (15) minutes à moins que sa carte ne soit signée par son contremaître.

13.05.- Les employés auront la permission de commencer à travailler en retard à condition que l'employé possède un bon record de ponctualité.

ARTICLE 14.- GRIEVANCE PROCEDURE

14.01.- The purpose of this article is to establish procedures for discussing, processing and settling grievances, and as mentioned in article 1.00, both parties agree to abide by the provisions of this article as the only means of resolving any differences which might arise.

14.02.- Grievance as used in this agreement is any alleged violation of the provisions of this agreement, including suspensions, discharges, discrimination and disciplinary actions.

14.03.- The procedure for the processing of grievances will be as follows:-

a) The employee and/or a union representative may submit to the foreman concerned or his representative, a written grievance signed by the employee concerned within the ten (10) working days following the occurrence or the knowledge of the facts giving rise to the grievance. The foreman's decision shall be rendered in writing within the two (2) days following the receipt of the grievance.

b) If the grievance is not settled at step (a), it shall be submitted in writing within the three (3) working days following the decision of the foreman by a member of the Grievance Committee to the superintendent who shall convene a meeting with the Grievance Committee. The superintendent shall render his decision in writing within the three (3) working days following the receipt of the grievance.

ARTICLE 14.- PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

14.01.- Le but du présent article est d'établir une procédure pour la discussion, le traitement et le règlement des griefs. Tel que mentionné à l'article 1.00, les deux parties s'engagent à se conformer au présent article sur la procédure de règlement des griefs et à l'article traitant de l'arbitrage comme étant le seul moyen de régler toutes mésententes qui peuvent survenir.

14.02.- Un grief tel qu'utilisé dans cette convention consiste dans une prétendue violation des dispositions de cette convention incluant les suspensions, les renvois, la discrimination et les actions disciplinaires.

14.03.- La procédure de règlement des griefs sera la suivante:-

a) L'employé et/ou son représentant de l'union pourra soumettre un grief par écrit et signé par l'employé concerné, au contremaître concerné ou son remplaçant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance des faits donnant lieu au grief. La décision du contremaître devra être rendue par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.

b) Si le grief n'est pas réglé à l'étape (a), il sera soumis par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la décision du contremaître par un membre du comité de grief au surintendant qui devra tenir une réunion avec le comité de grief. Le surintendant rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief.

c) If the grievance is not settled at step (b), it shall be submitted in writing to the Director of Personnel and Industrial Relations within the three (3) working days following the decision of the superintendent. Within ten (10) working days, the Director of Personnel and Industrial Relations shall convene a meeting with the Grievance Committee, and the company answer on the grievance shall be remitted to the Chairman of the Grievance Committee within the five (5) working days following the meeting between the parties. The Grievance Committee at this stage may request the presence of an outside union representative.

14.04.-

a) The union has the right to initiate a group grievance at step (c) of article 14.03, within the ten (10) working days following the occurrence or the knowledge of the facts giving rise to the grievance.

b) Saturday, Sunday and statutory holidays will not be taken into account in the computation of the delays provided in the present article and all provided delays may be extended by written agreement between the company and the union.

c) If the company at one step, neglects to give an answer to the union within the prescribed delays, the grievance may be processed to the following step, including arbitration. If the union neglects to process the grievance within the prescribed delays, the grievance will be considered as being abandoned.

c) Si le grief n'est pas réglé à l'étape (b), il sera soumis par écrit au Directeur du Personnel et des Relations Industrielles dans les trois (3) jours ouvrables suivant la décision du surintendant. Dans les dix (10) jours ouvrables, le Directeur du Personnel et des Relations Industrielles tiendra une réunion avec le comité de grief et la réponse de la compagnie sur le grief sera remise au président du comité de grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre des parties. A ce stage le comité de grief peut demander la présence d'un représentant extérieur de l'union

14.04.-

a) L'union a le droit de formuler un grief de groupe ou un grief de nature générale à l'étape (c) de l'article 14.03, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance des faits donnant lieu au grief.

b) On ne tiendra pas compte du samedi, du dimanche et des jours fériés dans le calcul des délais prévus au présent article, et tout délai prévu peut être prolongé par accord écrit entre la compagnie et l'union.

c) Si la compagnie à une étape néglige de donner une réponse à l'union dans les délais prévus, le grief pourra être poursuivi à l'étape suivante incluant l'arbitrage. Si l'union néglige de poursuivre le grief dans les délais prévus, le grief sera considéré abandonné.

14.05.- A technical error in the presentation of a grievance does not invalidate it. A technical error means, for example, the citation of the wrong article of the agreement, an error about the date, or any similar error.

14.05.- Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas. Une erreur technique signifie, par exemple, la citation du mauvais article de la convention, une erreur de date, ou toute erreur du même genre.

ARTICLE 15.- ARBITRATION

15.01.- If the union wishes to submit a grievance to an arbitrator, it must prevail of it's right by a written notice, adressed to the company within the fifteen (15) working days following the company's decision, as provided at step (c) of the grievance procedure.

15.02.- Within the fifteen (15) working days of the notice given to the company, each party may communicate with following named persons to find out about their availability to hear the grievance and must inform the other party of the date, time and place where the hearing is to take place, and the name of the choosen arbitrator.

15.03.- One of the following persons:-

1) René Lippé
2) André Montpetit
3) Raymond Leboeuf

will act as arbitrator in turn or according to his availability.

15.04.- The arbitrator must hear the evidence and representations of the parties without delay and render his decision in writing, and forward it to the parties within (30) days following the end of the hearing. At the request of the arbitrator, the parties may agree in writing of an extension of the delay of a definite number of days.

15.05.- Under no circumstance, the arbitrator has the power to add, substract or amend the dispositions of this agreement.

ARTICLE 15.- ARBITRAGE

15.01.- Si l'union désire soumettre un grief à un arbitre, elle doit se prévaloir de son droit par un avis écrit, adressé à la compagnie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la décision de la compagnie tel que prévu à l'étape (c) de la procédure de griefs.

15.02.- Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis donné à la compagnie, chaque partie peut communiquer avec les personnes ci-après nommées, afin de savoir leur disponibilité pour entendre le grief, et doit informer l'autre partie de la date, de l'heure, de l'endroit de l'audition ainsi que du nom de l'arbitre choisi.

15.03.- L'une des personnes suivantes:-

1) René Lippé
2) André Montpetit
3) Raymond Leboeuf

agira comme arbitre à tour de rôle ou suivant sa disponibilité.

15.04.- L'arbitre devra entendre sans délai la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision par écrit, et la communiquer aux parties dans les (30) jours suivant la fin de l'audition. A la demande de l'arbitre, les parties peuvent convenir par écrit d'une prolongation du délai d'un nombre de jours précis.

15.05.- En aucune circonstance, l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de cette convention

a) In a grievance of disciplinary measures including suspension and dismissal cases, the arbitrator may maintain, cancel, reduce and determine the condition of rehiring, including compensation if need be, should he come to the conclusion that the action taken is unjust and unreasonable, however deducting the salary earned elsewhere during the period in question.

b) In a case of a lay off or recall that are deemed not to conform to the terms of this agreement, the arbitrator may decide the compensation if need be, however the salary earned elsewhere during the period in question will be deducted.

15.06.- Saturday, Sunday and statutory holidays will not be taken into account in the computation of the delays provided in the present article and all delays mentioned may be extended by written agreement between the company and the union.

15.07.- The company and the union will share the expenses and fees of the arbitrator equally. Each party will assume the expenses for its representatives and witnesses before the arbitrator.

a) Dans un grief de mesures disciplinaires incluant la suspension et les cas de renvois, l'arbitre peut maintenir, annuler, réduire et déterminer les conditions de ré-engagement incluant compensation, s'il y a lieu, s'il en vient à la conclusion que l'action prise est injuste et déraisonnable, en déduisant cependant le salaire gagné ailleurs durant la période en question.

b) Dans le cas de mise à pied ou de rappel jugés non-conformes aux termes de cette convention, l'arbitre pourra décider de la compensation, s'il y a lieu, en déduisant cependant le salaire gagné ailleurs durant la période en question.

15.06.- On ne tiendra pas compte du samedi, du dimanche et des jours fériés dans le calcul des délais prévus au présent article, et tout délai prévu peut être prolongé par accord écrit entre la compagnie et l'union.

15.07.- La compagnie et l'union défraieront à parts égales les dépenses et les honoraires de l'arbitre. Chaque partie défraiera les frais de ses représentants et de ses témoins devant l'arbitre.

ARTICLE 16.- REPRESENTATION

16.01.- The union shall have its grievance committee of not more than three (3) members, including the Chairman. They shall handle grievances as provided in the grievance procedure.

16.02.- It is the sole responsibility of the union to provide a list of the names of the employees of the company who are covered by this agreement and selected to represent the employees and subsequent changes in this list and such shall be transmitted to the Director of Personnel and Industrial Relations by the union as soon as possible.

16.03.-

a) A grievance committee man or a shop steward shall be entitled after having permission from his foreman to leave his regular work for a reasonable period of time without loss of pay in order to make inquiry on or to submit at any time a grievance and attempt to settle it and will report to his foreman on recommencement of work. Such permission shall not be unduly withheld.

b) The grievance committee Chairman whose name was transmitted to the company, as mentioned in article 16.02, shall be entitled on the afternoon of each working day to leave his regular work without loss of pay or permission to discharge his union duties. The company will continue to provide the present office, plus a telephone for the sole use of the union.

ARTICLE 16.- REPRÉSENTATION

16.01.- L'union aura son comité de griefs composé de pas plus de trois (3) membres, comprenant le Président d'atelier. Ils s'occuperont des griefs, tel que prévu à la procédure de griefs.

16.02.- La responsabilité incombe exclusivement à l'union de faire parvenir une liste des noms des employés de la compagnie visés par cette convention collective, choisis pour représenter les employés ainsi que tout changement subséquent sur cette liste, et celle-ci devra être transmise par l'union au Directeur du Personnel et des Relations Industrielles le plus tôt possible.

16.03.-

a) Un membre du comité de grief ou un délégué d'atelier, après avoir reçu la permission de son contremaître, aura le privilège de laisser son travail pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire, afin d'enquêter sur, ou de soumettre à n'importe quel temps un grief et d'essayer de le régler, il devra ensuite se rapporter à son contremaître lorsqu'il reprendra son travail. Telle permission ne sera pas indûment refusée.

b) Le Président du comité de grief dont le nom aura été transmis à la compagnie, tel que mentionné à l'article 16.02, aura durant l'après-midi de chaque journée de travail, le droit de laisser son travail sans le demander et sans perte de salaire pour s'occuper de ses fonctions d'union. La compagnie continuera de mettre à la disposition de l'union, le bureau actuel en plus d'un téléphone pour l'usage exclusif de l'union.

c) The union committee man in charge will be given permission on the same condition to meet his union business representative at a location designated by the company's Director of Personnel and Industrial Relations or in the shop with the permission of the representative designated by the company.

d) The company grants five (5) days paid per year to each of the ten (10) union stewards to receive union training.

Shop 4 - 2 stewards
Shop 3 - 7 stewards
Shop 7 - 1 steward

c) Le représentant en charge du comité de l'union aura la permission, aux mêmes conditions, de rencontrer son représentant d'affaires dans un local désigné par le Directeur du Personnel et des Relations Industrielles ou dans l'atelier, avec l'approbation du représentant désigné par la compagnie.

d) La compagnie accorde cinq (5) jours payés par année pour chacun des dix (10) délégués pour recevoir une formation syndicale.

Atelier 4 - 2 délégués
Atelier 3 - 7 délégués
Atelier 7 - 1 délégué

ARTICLE 17.- SENIORITY

17.01.- Seniority is the length of continuous service with the company, is accumulated in the described classifications in the respective schedules A and B of the present Labour Agreement, and respected in the following order:-

a) length of continuous service

b) knowledge, training, ability, skill and efficiency.

17.02.- The company shall maintain a seniority list by length of service for immediate reference. An up to date copy of the list shall be given quarterly to the grievance committee of the union.

17.03.- When an employee has completed sixty (60) days with the company, he shall become a regular employee and seniority shall be counted as of the first day of service in a given classification covered by this agreement. An employee who, during his probationary period suffers an accident or sickness which necessitates a period of absence of more than one (1) week, must work the equal of his absence before his probationary period can be considered as having been completed.

17.04.- An employee shall maintain and accumulate his seniority in the following circumstances:

a) The employee will lose his seniority if laid off for a longer period than that of his seniority up to a maximum of twenty-four (24) months.

ARTICLE 17.- ANCIENNETÉ

17.01.- L'ancienneté est la durée de service continu à l'emploi de la compagnie, et s'accumule dans les classifications décrites dans les cédules respectives A et B de la présente convention, et est respecté dans l'ordre suivant:-

a) durée du service continu

b) connaissances, entraînement, habileté, adresse et efficacité.

17.02.- La compagnie gardera une liste d'ancienneté d'après la durée du service pour référence immédiate. Une copie de la liste à date, sera remise au comité de grief de l'union trimestriellement.

17.03.- Lorsqu'un employé est au service de la compagnie depuis soixante (60) jours, il devient employé régulier et son ancienneté compte à partir du premier jour de son service dans une classification régie par cette convention. Un employé en période de probation qui subit un accident ou une maladie nécessitant une absence de plus d'une semaine, doit travailler l'équivalent de son absence avant que sa période de probation ne soit considérée comme complétée.

17.04.- Un employé conservera et accumulera son ancienneté dans les circonstances suivantes:

a) L'employé perdra son ancienneté s'il est mis à pied pour une période plus longue que celle de son ancienneté jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.

b) Approved service in Canada's special Armed Forces.

c) Illness and injury.

d) Leave of absence in accordance with article 9.

17.05.- An employee will lose his seniority in the event of a voluntary resignation or in the event of discharge for just cause.

17.06.- Employees absent through illness or otherwise and failing to notify the company within five (5) working days shall be deemed to have voluntarily quit, unless a serious reason for the absence is provided to the company.

17.07.-

a) Employees laid off and who have been notified by registered mail to their last known address to return to work and who fail to do so within five (5) working days shall forfeit their seniority rights, unless they can furnish the company with a serious reason for such failure to report within the prescribed time. A copy of the letter mailed to the employee is to be sent at the same time to the Chairman of the grievance committee who shall inform forthwith the company, should he be informed that no return is comtemplated.

b) It is the responsibility of the employee to notify the Personnel Department of any change of address.

b) Services approuvés dans les Forces Armées spéciales du Canada.

c) Maladie et accident.

d) Permis d'absence suivant l'article 9.

17.05.- Un employé perdra son ancienneté en cas de démission volontaire ou de congédiement pour juste cause.

17.06.- Les employés absents pour maladie ou autres raisons et qui n'en informent pas la compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables seront considérés comme ayant quitté la compagnie de leur propre gré, à moins qu'une raison sérieuse de leur absence soit fournie à la compagnie.

17.07.-

a) Tout employé mis à pied qui a été averti par courrier recommandé à sa dernière adresse connue de revenir au travail et qui ne le fait pas dans les cinq (5) jours ouvrables, renonce par le fait même à ses droits d'ancienneté à moins qu'il puisse fournir à la compagnie une raison sérieuse pour ne pas s'être présenté dans le délai prévu. Une copie de la lettre envoyée à l'employé sera adressée en même temps au Président du comité de grief qui devra en informer immédiatement la compagnie si on lui apprend qu'aucun retour n'est envisagé.

b) C'est la responsabilité de l'employé d'aviser le Service du Personnel de tout changement d'adresse.

17.08.- TRANSFERS

a) Employees transferred at the request of the company and with the employee's consent to meet production requirements shall continue to accumulate seniority in the classification of their respective schedule.

b) When an employee has been re-classified in accordance with article 17.13, the employee will commence to accumulate seniority in that classification after the expiration of three (3) months during which the employee may request to return to his former classification or the company may request him to return to his former classification.

17.08.- TRANSFERTS

a) Les employés transférés à la demande de la compagnie et avec leur consentement, afin de répondre aux exigences de la production, continueront d'accumuler leur ancienneté dans la classification de leur cédule respective.

b) Lorsqu'un employé a été re-classifié suivant les termes de l'article 17.13, l'employé commencera d'accumuler de l'ancienneté dans cette classification après l'expiration de trois (3) mois durant lesquels l'employé pourra demander de retourner à son ancienne classification ou la compagnie pourra lui demander de retourner à son ancienne classification.

17.09.- LAY OFF (SHORTAGE OF WORK)

a) When it is necessary to reduce the number of employees, the lay off will be as follows:

1.- Probationary employees, employees on training and then employees with the least seniority in the classification affected.

2.- The employees who have to be laid off and who have acquired seniority rights will be able to replace employees who are on a probationary period in all classifications as long as it is reasonable to suppose that the employee concerned may accomplish the duties of his new classification within a reasonable delay.

17.09.- MISE À PIED (MANQUE DE TRAVAIL)

a) Lorsqu'il est nécessaire de réduire le nombre d'employés, la mise à pied se fera comme suit:

1.- Les employés en probation, les employés à l'entraînement et ensuite les employés qui ont le moins d'ancienneté dans la classification affectée.

2.- Les employés devant être mis à pied, ayant acquis des droits d'ancienneté pourront remplacer les employés en période de probation dans toutes les classifications, pourvu qu'il soit raisonnable de supposer que l'employé concerné puisse accomplir les devoirs de la nouvelle classification dans un délai raisonnable.

3.- Employees being laid off in a classification may bump back in the reverse order they were re-classified with their accumulated seniority.

b) When it is necessary to lay off employees, the company will, before such lay off, give to the employees concerned a written notice of five (5) working days, or if it fails to give such notice, the employee will be paid at his regular rate for the duration of the default. A copy of the notice will be given to the union. Barring an exceptional reason, the lay off will take place on a Friday.

17.10.-

a) A preferential seniority of five (5) years applicable in cases of lay off, change of shift and recall is granted to union executives as well as employees elected to represent the union, as provided in article 16, "Representation" from the list of said employees filed with the company, up to a maximum of ten (10) representatives.

b) To be entitled to proferential seniority, a union steward must have at least twenty-four (24) months seniority.

3.- Les employés mis à pied dans une classification peuvent reculer inversement à l'ordre où ils ont été re-classifiés avec leur ancienneté accumulée.

b) Lorsqu'il est nécessaire de mettre des employés à pied, la compagnie devra donner (par écrit) un avis de cinq (5) jours ouvrables aux employés concernés avant ladite mise à pied, ou à défaut de tel avis, l'employé sera payé à son taux régulier pour la durée du défaut. On remettra copie de l'avis à l'union. A moins de raison exceptionnelle, la mise à pied se fera le vendredi.

17.10.-

a) Une ancienneté préférentielle de cinq (5) ans applicable dans les cas de mise à pied, changement d'équipe et rappel est accordé aux dirigeants de l'union ainsi qu'aux employés élus pour représenter l'union, tel que prévu à l'article 16, intitulé "Représentation", de la liste desdits employés, remise à la compagnie jusqu'à un maximum de dix (10) représentants.

b) Pour avoir droit à l'ancienneté préférentielle, un délégué d'union doit avoir au moins vingt-quatre (24) mois d'ancienneté.

17.11.- A laid off employee may be employed in another shop as a new employee provided that when work becomes available again in his former classification, he shall immediately return thereto or lose seniority in his former shop.

17.11.- Un employé mis à pied pourra être embauché dans un autre atelier à titre de nouvel employé à condition que lorsque le travail devient disponible à nouveau dans son ancienne classification, il y retourne immédiatement ou perd son ancienneté dans son premier atelier.

17.12.- If after a lay off or bumping back in lieu of lay off it becomes necessary to increase the number of employees in the classification from which the employee was laid off or has bumped back, then the company will recall the employee in the reverse order of his lay off or bumping back, that is, the last employee laid off or who has bumped back will be the first one to be recalled. A list of those to be recalled shall be given to the union forty-eight (48) hours before the recall.

17.12.- Si après une mise à pied ou un déplacement au lieu d'une mise à pied, il devient nécessaire d'augmenter le nombre d'employés dans la classification où un employé a été mis à pied ou a été déplacé alors la compagnie rappellera les employés dans l'ordre inverse de leur mise à pied ou déplacement, c'est-à-dire que le dernier mis à pied ou déplacé sera le premier rappelé. Une liste des employés ainsi rappelés sera remise à l'union quarante-huit (48) heures avant le rappel.

17.13.- <u>POSTING</u>

The company agrees to post for five (5) working days on the notice boards of the appropriate shop, the notice of all vacancies within that shop. Employees desiring the job must apply in writing within the period of posting. The company shall make a selection after giving preference to actual employees having the greatest seniority to fill the classification before hiring new employees, provided it is reasonable to expect that the concerned employee will fill the duties of the new classification in a reasonable period of time subject to other provisions of this article. The company will remit to the Union a list of all candidates, and the name of the employee selected.

17.13.- <u>AFFICHAGE</u>

La compagnie s'engage à afficher pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage de l'atelier approprié, un avis de toutes les vacances dans ledit atelier. Les employés qui désirent obtenir l'emploi doivent en faire la demande par écrit dans la période prévue sur l'avis. La compagnie fera un choix après avoir accordé la préférence aux employés actuels ayant le plus d'ancienneté pour remplir la classification avant d'engager de nouveaux employés, pourvu qu'il soit raisonnable de supposer que l'employé concerné puisse accomplir les exigences de la nouvelle classification dans un délai raisonnable sous réserve des autres dispositions de cet article. La compagnie remettra à l'Union une liste de tous les candidats, et le nom de l'employé choisi.

17.14.-

1.- When the company establishes a new classification, it will grant preference to actual employees having the greatest seniority to fill the classification before hiring new employees, provided it is reasonable to expect that the concerned employee will fill the duties of the new classification in a reasonable period of time subject to other provisions of this article.

2.- An employee who has acquired seniority rights in the bargaining unit before his promotion or transfer and later on, is returned to the bargaining unit, will be entitled to reintegrate the bargaining unit in the classification he held at the time of his promotion or transfer and all the time spent outside the bargaining unit will be credited in the classification he was holding before his promotion or transfer.

3.- A salaried employee who has not established seniority rights in the bargaining unit may hold a position in a classification covered by the bargaining unit as a new employee and his service in the employment of the company will not be credited to him in the bargaining unit.

17.14.-

1.- Lorsque la compagnie crée une nouvelle classification, elle accordera la préférence aux employés actuels ayant le plus d'ancienneté pour remplir la classification avant d'engager de nouveaux employés, pourvu qu'il soit raisonnable de supposer que l'employé concerné puisse accomplir les exigences de la nouvelle classification dans un délai raisonnable sous réserve des autres dispositions de cet article.

2.- Un employé qui a acquis des droits d'ancienneté dans l'unité de négociation avant sa promotion ou son transfert et qui plus tard est retourné à l'unité de négociation, aura droit d'être réintégré dans ladite unité de négociation à la classification qu'il détenait lors de sa promotion ou de son transfert et tout le temps passé à l'extérieur de l'unité de négociation lui sera crédité à la classification qu'il détenait avant sa promotion ou son transfert.

3.- Un employé salarié qui n'a pas établi de droits d'ancienneté dans l'unité de négociation peut avoir une position dans une classification de l'unité de négociation comme nouvel employé et son service à l'emploi de la compagnie ne lui sera pas crédité dans l'unité de négociation.

17.15.- The company will notify in writing the employee concerned and the union of any transfer from one classification to another, any promotion, all changes in wage rates or termination of employment for any reason whatsoever, at the time of such change or termination of his employment.

17.15.- La compagnie informera par écrit l'employé concerné et l'union de tout transfert d'une classification à une autre, de toute promotion, de tout changement de taux de salaire ou de la fin de son service pour quelque raison que ce soit, au moment de ce changement ou de la fin de son service.

17.16.- DISCIPLINARY ACTION

1.- Any disciplinary action taken against an employee will be given in writing to the employee with a copy to the union.

2.- The union and the employee may present a grievance according to the procedure established at article 14.

3.- Written disciplinary actions will be taken out of the employee's record after six (6) months issuance except if an employee receives a second warning of the same nature within the six (6) months, the first one will be maintained for a period of twelve (12) months.

17.16.- ACTION DISCIPLINAIRE

1.- Toute action disciplinaire prise contre un employé sera remise par écrit, à l'employé avec copie pour l'union.

2.- L'union et l'employé pourront présenter un grief selon la procédure établie à l'article 14.

3.- Les actions disciplinaires écrites seront enlevées du dossier de l'employé après six (6) mois de leur émission, sauf que si un employé reçoit un second avis de même nature à l'intérieur du six (6) mois, le premier sera maintenu pour une période de douze (12) mois.

ARTICLE 18.- CLASSIFICATIONS AND RATES OF PAY

18.01.- Classifications and rates of pay for all employees covered by this agreement shall be as shown in schedule which are attached to this agreement and form part thereof.

18.02.- Wage rates higher than those appearing in the schedules mentioned in article 18.01, shall not be reduced and the employees concerned shall receive the same wage rate increase as the others. If the employee is transferred in another classification at his own request or laid off and he returns to the classification where he was receiving the higher rate, he will upon his return, receive the rate of the schedule.

18.03.- The company and the union agree that if non-existent classifications in this agreement are necessary, the parties to this agreement shall meet and negotiate proposed classifications. When an agreement has been reached, these classifications shall become part of this agreement. If no agreement is reached, this article shall be subject to article 14.

18.04.- Provided work is available in his regular classification, an employee temporarily required to work in a lower classification shall be paid his regular hourly rate. If no work is available in the employee's regular classification, the rate of pay per hour for the work to which the employee is assigned shall be paid. Employees performing temporary work in a classification at a higher rate of pay, shall receive the rate of pay of that classification.

ARTICLE 18.- CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

18.01.- Les classifications et les taux de salaire pour tous les employés couverts par cette convention sont énumérés aux cédules A et B, jointes à la présente convention et en font partie.

18.02.- Les taux de salaire supérieurs aux taux inscrits aux cédules mentionnées à l'article 18.01, ne seront pas réduits et l'employé affecté recevra la même hausse de salaire que les autres. Si l'employé est transféré à sa demande dans une autre classification, ou est mis à pied et qu'il revient à cette classification où il recevait le taux supérieur, alors au moment de son retour, il recevra le taux de la cédule.

18.03.- La compagnie et l'union sont d'accord que si des classifications non-existantes dans cette convention deviennent nécessaires, les parties se rencontreront pour convenir des classifications proposées. Après entente, ces classifications devront faire partie de cette convention. Si on ne peut en venir à une entente, cet article sera assujetti à l'article 14.

18.04.- Pourvu qu'il y ait du travail disponible dans sa classification régulière, un employé à qui l'on demande de travailler temporairement dans une classification inférieure sera payé à son taux horaire régulier. S'il n'y a pas de travail disponible dans sa classification régulière, le taux de salaire de la classification à laquelle il est assigné, lui sera payé. Les employés effectuant un travail temporaire dans une classification à un taux de salaire plus élevé recevront le taux de salaire de cette classification.

18.05.- When there is no strike or no lock out and negotiations are continued, members of the negotiation committee will be paid their regular salary by the company.

18.06.-

a) It is agreed between the parties that a joint recognized job evaluation system will be implemented on September 1, 1981, for which the company will allocate an amount of twenty-five (25¢) cent applicable on the average rate existing at the date of implementation.

b) The company guarantees that the minimum rate following the evaluation provided in (a) will not be less than the rate of the sweeper prevailing on September 1, 1981 and on March 6, 1982.

c) For the third year of the agreement, the total amount of money allocated to wages will not be less than the one which would have been paid if there had been no implementation of the job evaluation program.

d) The company will pay regular wages to three (3) employees chosen by the union to deal with the job evaluation program.

18.05.- Tant qu'une grève ou un lock out n'a pas cours et que les négociations se continuent, la compagnie paie le salaire régulier des membres du comité de négociations.

18.06.-

a) Il est convenu entre les parties qu'un système conjoint reconnu d'évaluation des tâches sera établi le 1er septembre 1981, pour lequel la compagnie allouera un montant de vingt cinq (25¢) cents sur le taux moyen existant à la date d'application.

b) La compagnie garantit que le taux minimum suite à l'évaluation prévue en (a) ne sera pas moindre que le taux de salaire du balayeur prévalant le 1er septembre 1981 et le 6 mars 1982.

c) Pour la troisième année de la convention, la masse salariale ne sera pas inférieure à celle qui aurait été payée s'il n'y avait pas eu de mise en application du programme d'évaluation des tâches.

d) La compagnie paiera le salaire régulier à trois (3) employés choisis par l'union pour s'occuper du programme d'évaluation des tâches.

18.07.- For the third year of the labour agreement, the wage rates of the classifications appearing in Schedules A and B, will be those evaluated by the parties according to 18.06. On March 6, 1982 the 9.6% increase negociated will take effect.

18.08.- Protection factor on Wages

It is agreed that the Consumer Price Index for Canada published by Statistics-Canada will serve as a guide in the evolution of prices.

(1971 = 100)

The protection factor is established at 2% for each of the three years of the agreement. The index for the month of February 1980 (201.8) is used as the basis of comparison for the duration of the agreement.

1980-1981

If the CPI of February 1981 is higher than the CPI of February 1980 by more than 11.5% then the excess % shall be applied on all the rates of wages as included in the labour agreement and the increase shall be incorporated in the rates of wages of Schedule A and B.

18.07.- Pour la troisième année de la convention, les taux de salaire des classifications apparaissant aux cédules A et B seront ceux qui auront été évalués par les parties en vertu de 18.06. Le 6 mars 1982, l'augmentation négociée de 9.6% prendra effet.

18.08.- Facteur de protection des salaires

Il est convenu que l'indice des prix à la consommation du Canada publié par Statistique Canada servira de guide à l'évolution des prix.

(1971 = 100)

Le facteur de protection est établi à 2% pour chacune des trois (3) années de la convention. L'indice du mois de février 1980 (201.8) sert de base de comparaison pour la durée de la convention.

1980-1981

Si l'IPC dépasse en février 1981 celui de février 1980 par plus de 11.5% alors le % d'excédant s'applique sur tous les taux prévus à la convention et l'augmentation est incorporée au taux de salaire des cédules A et B.

1981-1982

If the CPI of February 1982 is higher than the CPI of February 1980 by more than 22.3% then the excess % shall be applied on all the rates of wages as included in the labour agreement and the increase shall be incorporated in the rates of wages of Schedules A and B.

1982-1983

If the CPI of February 1983 is higher than the CPI of February 1980 by more than 32.4% then the excess % shall be applied on all the rates of wages as included in the labour agreement and the increase shall be incorporated in the rates of wages of Schedules A and B.

The increase as generated by the increase in the CPI for each year of the labour agreement is payable on the payroll that follows the publication of the CPI for February.

The wage rate increases and the increase percentages as generated by the increase in the CPI are additional to the increase percentages guaranteed each year.

N.B.: CPI means Consumer Price Index.

1981-1982

Si l'IPC de février 1982 dépasse celui de février 1980 par plus de 22.3% alors le % d'excédant s'applique sur tous les taux de salaires prévus à la convention et l'augmentation est incorporée au taux de salaire des cédules A et B.

1982-1983

Si l'IPC de février 1983 dépasse celui de février 1980 par plus de 32.4% alors le pourcentage d'excédant s'applique sur tous les taux de salaire prévus à la convention et l'augmentation est incorporée aux taux de salaire des cédules A et B.

L'augmentation générée par l'augmentation de l'IPC pour chacune des années de la convention est payable sur la paie de la semaine qui suit la publication de l'IPC de février.

Les augmentations de salaire et les pourcentages d'augmentation générés par l'augmentation de l'IPC sont additionnés aux pourcentages garantis de chaque année.

N.B.: IPC signifie Indice des Prix à la Consommation.

ARTICLE 19.- SHIFT PREMIUM

19.01.- Starting at the date of signature of the memorandum of agreement, employees working on the first shift i.e. 12.30 A.M. to 7.30 A.M. receive a sixty (60¢) cent per hour shift premium; employees working on the third shift i.e. 4.00 P.M. to 12.30 A.M. receive a fifty (50¢) cent per hour shift premium. These premiums are governed by article 1.06.

ARTICLE 19.- PRIMES D'ÉQUIPE

19.01.- En vigueur à compter de la date de signature du mémoire d'entente, les employés qui travaillent sur la première équipe i.e. 12.30 A.M. à 7.30 A.M. reçoivent une prime de soixante (60¢) cents l'heure; les employés qui travaillent sur la troisième équipe i.e. de 4.00 P.M. à 12.30 A.M. recoivent une prime de cinquante (50¢) cents l'heure. Ces primes sont régies par l'article 1.06.

ARTICLE 20.- SAFETY-HYGIENE AND WELFARE AT WORK

20.01.- The company will make all necessary efforts to maintain at the highest level safety, hygiene and cleanliness in the shops, in order to prevent sicknesses, work accidents and industrial sicknesses.

20.02.- SAFETY COMMITTEE

a) A safety committee will be formed of company representatives and hourly rated employees named by the union, as follows:-

Shop No. 3 - 2 representatives
Shops 4 & 5 - 2 representatives
Shop No. 7 - 1 representative

and one substitute in each shop.

b) A list of the names of all employees named by the union will be given to the Director of Personnel & Industrial Relations, as soon as possible.

20.03.- The union may change it's representation at any time and inform the Director of Personnel & Industrial Relations in writing.

ARTICLE 20.- SÉCURITÉ-HYGIÈNE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

20.01.- La compagnie devra faire tous les efforts nécessaires afin de maintenir à un niveau élevé, la sécurité, l'hygiène et la propreté dans l'usine en vue de prévenir les maladies, les accidents du travail et les maladies industrielles.

20.02.- COMITÉ DE SÉCURITÉ

a) Un comité de sécurité sera formé de représentants de la compagnie et d'employés rémunérés à l'heure, nommés par l'union, tel que suit:

Atelier No. 3 - 2 représentants
Ateliers 4 & 5 - 2 représentants
Atelier No. 7 - 1 représentant

et un substitut dans chaque atelier.

b) Une liste des noms des employés nommés par l'union sera transmise au Directeur du Personnel et des Relations Industrielles le plus tôt possible.

20.03.- L'union peut changer sa représentation à n'importe quel temps et informer par écrit le Directeur du Personnel et des Relations Industrielles.

20.04.- MEETING OF THE COMMITTEE

a) The safety committee will meet twice a month and hourly rated employees who attend these meetings will be paid.

b) A monthly meeting consists in an inspection tour of each shop by the shop steward and a representative of the company to verify the safety and hygiene of the working conditions.

c) The other monthly meeting will be to study the findings made during the tour, the pertinent statistics, the reports of the accidents that occurred and to make some recommendations to the management accordingly. The minutes of these meetings will be given within eight (8) working days following the meeting to all members of the committee.

d) All work performed by the safety committee or by one of its members will be at the company's expense and will be performed during the normal working hours.

e) On request, the company shall put at the disposal of the Committee all documentation and available statistics.

f) The Company shall maintain a first aid office with a qualified person available during regular working hours and overtime.

20.04.- RENCONTRE DU COMITÉ

a) Le comité de sécurité devra se rencontrer deux (2) fois par mois et les employés rémunérés à l'heure qui assisteront à ces réunions seront payés.

b) Une réunion mensuelle du comité consiste dans une tournée d'inspection de chaque atelier par le représentant de l'atelier et un représentant de la compagnie, pour constater les conditions de travail au point de vue sécurité et hygiène.

c) L'autre réunion mensuelle sert à étudier les constatations faites durant la tournée, les statistiques pertinentes, les rapports d'accidents survenus et faire des recommandations à la gérance en conséquence. Le procès-verbal des assemblées sera remis dans les huit (8) jours ouvrables suivant la réunion, à tous les membres du Comité.

d) Tout travail exécuté par le comité de sécurité ou l'un de ses membres sera aux frais de la compagnie et s'effectuera durant les heures normales de travail.

e) Sur demande, la compagnie mettra à la disposition du Comité la documentation et les statistiques disponibles.

f) La Compagnie maintiendra un poste de premiers soins avec une personne qualifiée et disponible, en devoir pendant les heures régulières de travail et en temps supplémentaire.

20.05.-

a) The company will have to conform to the pertinent laws and regulations promulgated by competent authorities in Quebec concerning the health and safety of the employees.

b) The shop member concerned on the safety committee will participate in accident investigations or incidents implicating the possibility of accidents. The enquiries must be done in the shortest delay after verification, in order to eliminate the cause of the accident or to prevent repitition of a similar accident or correct a dangerous situation before the work starts or continues.

20.06.- The company will continue to supply free, the equipment, the apparels or special protective clothing required for the safety of the employees.

Starting at the date of the signature of the memorandum of agreement, the company will pay by separate cheque to every employee, every three (3) months, a premium of fifteen cents (15¢) per hour worked, in order that he can get the clothing and the personal safety equipment which is compulsory to wear in the exercise of his duties, as required by the law and regulations, and the company rules.

20.05.-

a) La compagnie devra se conformer aux lois et règlements promulgés par les autorités compétentes du Québec concernant la santé et la sécurité des employés.

b) Le membre de l'atelier concerné sur le comité de sécurité participera aux enquêtes d'accident ou d'incident impliquant la possibilité d'accident. Les enquêtes doivent se tenir dans le plus bref délai après constatation, afin d'éliminer la cause de l'accident ou prévenir la répétition d'accident similaire ou corriger une situation dangereuse avant que le travail ne commence ou ne continue.

20.06.- La compagnie continuera de fournir gratuitement l'équipement, les appareils ou vêtements protecteurs spéciaux requis pour la sécurité des employés.

A compter de la date de signature du mémoire d'entente, la compagnie paiera par chèque séparé à tous les trois (3) mois, à tout employé, une prime de quinze cents (15¢) l'heure travaillée afin de lui permettre de se procurer les vêtements et l'équipement personnel de sécurité qu'il devra obligatoirement porter dans l'exercice de son métier, tel que requis par la loi, les règlements et les règlements de la compagnie.

20.07.-

a) The employees who are victims of a work accident incurring loss of time, will receive the regular rate of pay of the shift on which they were working at the time the accident occured. If an accident occurs while working overtime, the employee will be paid to the end of his scheduled shift, at the applicable overtime rate. The company will supply transportation by taxi or ambulance.

b) To be paid for all hours while receiving treatments following a work accident, the employee must report to the Medical Department of the company to get a form that will have to be completed by the treating doctor and be remitted to the company's medical department.

c) Employees working on other shifts than the day shift, who have to receive treatments at the hospital during the day, will receive special consideration as far as payment is concerned if they report late on their shift following these treatments.

20.07.-

a) Les employés qui sont victimes d'un accident de travail encourant une perte de temps, recevront le salaire régulier de l'équipe sur laquelle ils travaillaient au moment où l'accident est arrivé. Si un accident se produit en temps supplémentaire, l'employé sera payé jusqu'à la fin de son équipe cédulée, au taux de temps supplémentaire applicable. La compagnie fournira le transport par taxi ou ambulance.

b) Pour être payé pour les heures passées à recevoir des traitements subséquents à un accident de travail, l'employé doit se rapporter au service médical de la compagnie pour y recevoir une formule, laquelle devra être remplie par le médecin-traitant et être remise au service médical de la compagnie.

c) Les employés des équipes autres que le jour, qui doivent recevoir des traitements à l'hôpital durant la journée, recevront une considération spéciale en ce qui concerne le paiement s'ils se rapportent en retard au travail sur leur équipe à la suite de ces traitements.

20.08.- Any medical examination requested by the company will have to be performed during normal working hours without loss of pay. However, if an employee, after consultation with the company doctor thinks he should have a chest X-Ray, he will ask the doctor's authorization to do so, will not lose any pay. Therefore all expenses incurred from these examinations will be charged to the company.

20.08.- Tout examen médical requis par la compagnie, devra s'effectuer durant les heures normales de travail, et ce, sans perte de salaire. Toutefois si un employé après consultation avec le médecin de la compagnie pense qu'il devrait subir un examen pulmonaire, il demandera au médecin l'autorisation de le faire, et il ne subira pas de perte de salaire de ce fait. Toutes les dépenses encourues par ces examens sont à la charge de la compagnie.

20.09.-

a) Once the state of health of an injured or sick employee is medically recognized normal by the employee's physician, such employee is reinstated to the duties he held prior to his accident or sickness.

b) The employee who returns to work following an accident or sickness and cannot resume his normal duties, or the employee who is not apt to resume the normal duties of his classification, will have the preference of employment over the hiring of new employees to a job which agrees with his condition.

20.09.-

a) Une fois que l'état de santé de l'employé accidenté ou atteint d'une maladie est reconnu médicalement comme étant normal par le médecin de l'employé, cet employé réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie.

b) L'employé qui retourne au travail suite à un accident ou maladie et qui ne peut reprendre son travail normal suite à un accident ou maladie, ou l'employé qui n'est plus apte à accomplir le travail normal de sa classification, recevra préférence d'emploi à une tâche qui convient à sa condition avant que la compagnie embauche de nouveaux employés.

20.10.-

a) Any employee who sustains a work accident or an industrial sickness, who has to be absent due to his health will receive from the company, an advance of his salary which is

20.10.-

a) Tout employé accidenté au travail ou atteint d'une maladie industrielle devant s'absenter à cause de son état de santé, recevra de la compagnie, l'avance de son salaire

agreed to by the "Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec" up to a maximum of six (6) weeks. However, the employee will have to sign a company form authorizing the company to reimburse itself, of the advance payments on indemnity made weekly by the "Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec"

qui lui est consentie par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, jusqu'à un maximum de six (6) semaines. Cependant, l'employé devra signer la formule de la compagnie l'autorisant à se rembourser de l'avance faite à même les versements d'indemnité hebdomadaire versée par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

b) Furthermore, for the calculation of vacation pay only, the amount of indemnity paid by the "Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec", up to a maximum of six (6) weeks, will be incorporated in the employee gross earnings.

b) De plus, pour fin de calcul de paie de vacances seulement, le montant d'indemnité versé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec jusqu'à un maximum de six (6) semaines, sera incorporé au salaire brut de l'employé.

20.11.- Articles 12 to 31 inclusive of bill 17"(Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail sanctionnée le 21 décembre 1979)"will be incorporated and form part of this agreement.

20.11.- Les dispositions des articles 12 à 31 inclusivement de la loi 17 (Loi sur la santé et la sécurité du travail, sanctionnée le 21 décembre 1979) seront considérées comme faisant partie intégrante de la convention collective.

20.12.-

a) The company will put at the disposal of the Safety and Hygiene Committee, without charge, a sonometre, a psychometre, thermometres, hygrometres and a multiple gas detector.

20.12.-

a) La compagnie met à la disposition du comité de sécurité et d'hygiène gratuitement un sonomètre, un psychromètre, thermomètres, des hygromètres, un détecteur de gaz multiple.

b) At the request of a member of the Safety and Hygiene Committee, a joint study will be made of the condition which is the object of a complaint and requiring the use of the instruments enumerated above or other instruments required by the condition under study.

20.13.- Whenever the company introduces new equipment or method, all concerned employees will be trained to execute the operations safely; when the company uses or introduces chemical, liquid or carbonated matters that could be or could become a known danger in a specific place of work, the company shall notify the affected employees of the necessary precautions to be observed for their protection.

20.14.- Any inspection relating to health, security and hygiene made by an Inspector of the Municipal or Provincial Government, shall take place in the presence of one representative of the union, named by the union, and the inspection reports, study or investigation will be remitted to the union.

b) A la demande d'un représentant du comité de sécurité et d'hygiène, une étude conjointe sera faite de la condition faisant l'objet d'une plainte et requérant l'utilisation des appareils ci-énumérés ou d'autres appareils nécessités par la situation sous étude.

20.13.- Lorsque la compagnie introduit un nouvel équipement ou procédé, tous les employés conçernés seront entraînés pour exécuter les opérations en sécurité; lorsque la compagnie utilise ou introduit des substances chimiques, liquides ou gazeuses, qui peuvent être ou peuvent devenir un danger reconnu dans un endroit de travail, la compagnie avisera les employés conçernés des précautions à prendre et à être observées pour leur protection.

20.14.- Toute inspection qui a trait à la santé-sécurité et hygiène, faite par un inspecteur du gouvernement municipal ou provincial, se fera en la présence d'un représentant de l'union nommé par celle-ci, et les rapports d'inspection, étude ou enquête seront remis à l'union.

ARTICLE 21. - NOTICE BOARDS

21.01.- The company will install notice boards with a glass door and a lock, conveniently accessible to the employees. These boards will be for the use of the union exclusively. The notice boards will be installed in all the following shops, as follow:-

Shop No. 3 - 3 boards
Shop No. 4 - 1 board
Shop No. 5 - 1 board
Shop No. 7 - 1 board

Notices posted will refer to union activities and will not have a defamatory content. Copy of the notice to be posted will be forwarded to the Director of Personnel and Industrial Relations.

21.02.- The notices must bear the official seal of the union or the signature of an officer of the union and will be posted by a union officer at a time which will not interfere with production.

ARTICLE 21.- TABLEAUX D'AFFICHAGE

21.01.- La compagnie installera des tableaux d'affichage avec une porte vitrée et serrure convenablement situés et accessibles aux employés. Ces tableaux seront pour usage exclusif de l'union. Les tableaux d'affichage seront installés dans tous les ateliers suivants:-

Atelier No. 3 - 3 tableaux
Atelier No. 4 - 1 tableau
Atelier No. 5 - 1 tableau
Atelier No. 7 - 1 tableau

Les avis affichés auront trait aux activités syndicales et n'auront pas de contenu diffamatoire. Une copie de l'avis à afficher sera envoyée au Directeur du Personnel et des Relations Industrielles.

21.02.- Les avis doivent porter le sceau officiel de l'union ou la signature d'un officier de l'union et seront affichés par celui-ci à un moment qui ne nuira pas à la production.

ARTICLE 22.- PAYMENT WHEN LEAVING THE COMPANY

22.01.- Any employee being laid off, discharged or quitting of his own volition shall receive all wages on regular pay day.

At time of departure the employee shall receive his U.I.C. form showing his total contributions to the Unemployment Insurance and a statement of the amount of his final pay and personal property. He must have proper tool and store clearance from his foreman.

ARTICLE 22.- PAIEMENT LORSQU'UN EMPLOYE QUITTE LA COMPAGNIE

22.01.- Tout employé mis à pied, congédié ou quittant volontairement son emploi, devra recevoir tous ses gages au moment de la paie régulière.

Au moment de son départ, l'employé recevra sa formule d'assurance chômage montrant ses contributions totales au programme d'assurance chômage et un état du montant de sa dernière paie et il recevra ses effets personnels après avoir obtenu quittance du magasin et de ses outils de son contremaître.

ARTICLE 23.- PAYMENT FOR WORK DONE IN EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES

23.01.- There shall be a premium of fifty (50¢) per hour worked and for a minimum of eight (8) hours, paid only in circumstances hereunder mentioned:

1.- All work done with muriatic or sulphuric acid.

2.- All work done on flame cutting or welding on galvanized materials or on aluminium.

3.- All work done in cleaning with aceton and/or varsol in the interior of end shields, i.e. between the two tubular plates in the interior of the shell.

4.- All cutting work done with automatic or manual plasma machine.

5.- All work done by assigned persons to the "Babitt" when the pieces on which the work is done, are heated.

6.- All work done in the interior of a cylinder inferior to 28" dia. when the employee has to remain in the interior of the cylinder to execute his work.

7.- All cleaning work done in the pit of the vertical boring machines and of the horizontal boring machines.

8.- When the painter of the machine shop uses the "Walsh Primer".

ARTICLE 23.- PRIME POUR TRAVAIL EXECUTE DANS DES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

23.01.- Il y aura une prime de cinquante cents (50¢) l'heure travaillée et pour un minimum de huit (8) heures, payée seulement dans les circonstances énumérées ci-dessous:

1.- Tout travail de nettoyage à l'acide muriatique ou sulfurique.

2.- Tout travail de coupage au chalumeau ou de soudure sur des matériaux galvanizés ou sur l'aluminium.

3.- Tout travail de nettoyage à l'acétone et/ou au varsol à l'intérieur des boucliers thermiques (end shields), i.e. entre les deux plaques tubulaires à l'intérieur de la coque.

4.- Tout travail de coupage fait à l'aide d'un chalumeau automatique ou manuel opérant au plasma.

5.- Tout travail exécuté par les personnes assignées au "Babitt" alors que les pièces sur lesquelles le travail se fait, sont chauffées.

6.- Tout travail exécuté à l'intérieur de cylindres de diamètre inférieur à 28" alors que l'employé doit demeurer à l'intérieur du cylindre, pour exécuter son travail.

7.- Tout travail de nettoyage exécuté dans les puits des aléseuses verticales et des aléseuses horizontales.

8.- Lorsque le peintre de l'atelier d'usinage utilise le "Walsh Primer".

ARTICLE 24.- STATUTORY HOLIDAYS

24.01.- Starting from March 6, 1981 and subject to other conditions as herein mentioned, the following statutory holidays shall be paid for at straight time rates to employees when not worked:

Good Friday
Victoria Day
St. Jean Baptiste Day
Dominion Day
Labour Day
Thanksgiving Day
Remembrance Day
The day before Christmas
Christmas Day
Boxing Day
The day before New Year
New Year's Day
January 2nd
Floating holiday

For the year 1981, the floating holiday will be celebrated on December 29, and for the year 1982, the floating holiday will be celebrated on June 25.

24.02.-

a) In order to be paid for a statutory holiday, the new employee must have worked for the company for a period of thirty (30) calendar days preceding the holiday.

b) An employee who has established seniority rights with the company and is laid off during the thirty (30) calendar day period before or is recalled from lay off during the thirty (30) day period after a statutory holiday will be paid for the statutory holiday.

ARTICLE 24.- JOURS FÉRIÉS

24.01.- En vigueur le 6 mars 1981 et sujet aux autres conditions mentionnées aux présentes, les jours fériés suivants seront payés aux employés à taux régulier lorsque l'employé ne travaille pas:

Vendredi Saint
Fête de la Reine
Saint-Jean Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâce
Jour du Souvenir
La veille de Noël
Noël
Le lendemain de Noël
La veille du Jour de l'An
Jour de l'An
Le 2 janvier
Congé mobile

Pour l'année 1981, le congé mobile sera célébré le 29 décembre et pour l'année 1982, le congé mobile sera célébré le 25 juin.

24.02.-

a) Pour être payé pour un jour férié, le nouvel employé doit avoir travaillé pour la compagnie une période de trente (30) jours de calendrier précédent le congé.

b) Tout employé qui a établi des droits d'ancienneté et qui est mis à pied pendant les trente (30) jours de calendrier précédent le congé ou qui est rappelé après une mise à pied pendant les trente (30) jours de calendrier suivant un congé sera payé pour celui-ci.

24.03.- Should a statutory holiday fall on a Saturday or Sunday, such holiday will be observed on either the preceding Friday or following Monday, as may be arranged.

24.04.- In order to be paid for a statutory holiday, the employee must be at work the last scheduled shift before or the first scheduled shift after the holiday, unless prior permission to be absent is obtained.

24.05.- If the statutory holidays mentioned in article 24.01, are worked, employees will receive their regular day's pay for the statutory holiday plus double time. A regular day shall be the hours mentioned in article 6. Any hours worked in excess of the regular day shall be paid at double time rates.

24.06.- If another day is substituted by statute or decree, or by mutual agreement between the parties, for the observance of any of the holidays listed in section 24.01, the day of observance so substituted shall be deemed to be the holiday for the purpose of this article.

24.07.- Statutory holidays shall be considered as the twenty-four (24) hours from shift start to shift start.

24.08.- If a statutory holiday falls in the vacation period of an employee, the employee will be entitled to an additional day of vacation with pay at his regular rate.

24.03.- Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le congé sera observé soit le vendredi précédent ou le lundi suivant, selon les arrangements.

24.04.- Pour être payé pour un jour férié, l'employé doit être au travail le dernier tour d'équipe cédulé précédent ou le premier tour d'équipe cédulé suivant le congé à moins d'avoir obtenu au préalable la permission de s'absenter.

24.05.- Si un employé travaille pendant l'un des jours fériés énumérés à l'article 24.01, il recevra sa paie régulière du jour férié plus le double de son salaire. Un jour régulier sera constitué par les heures mentionnées à l'article 6. Toutes les heures de travail en excédent de la journée régulière seront payées au double du salaire.

24.06.- Si on substitue un autre jour à un jour férié par règlement ou par décret, ou par entente entre les parties en rapport avec l'observance de n'importe quel jour férié énuméré à l'article 24.01, le jour de l'observance ainsi substitué sera considéré comme étant le jour férié aux fins du présent article.

24.07.- Les jours fériés seront considérés comme étant la période de vingt-quatre (24) heures du commencement d'un tour d'équipe au commencement de l'autre.

24.08.- Si un jour férié tombe durant la période de vacance d'un employé, cet employé aura droit à un jour additionnel de vacance payé à son taux régulier.

ARTICLE 25.- VACATION WITH PAY

25.01.- Employees will be entitled to paid vacation as follows:

Starting in the second year of this agreement:

ACCUMULATED SERVICE	VACATION ALLOWANCE	VACATION PAY
1 year less than 4 years	2 weeks	5%
4 years less than 12 years	3 weeks	7%
12 years less than 21 years	4 weeks	9%
21 years less than 30 years	5 weeks	11%
30 years and more	6 weeks	13%

25.02.-

a) The reference year is May 1st of one year to April 30th of the following year.

b) Accumulated service is determined at April 30th and vacation pay is calculated on the gross earnings of the refe-rence year.

c) An employee who has been in the employ of the company and has terminated his service and lost his years of accumulated service and is later on rehired, will be entitled to receive credit for his accumulated past service provided he remains in the service of the company for a minimum of five (5) continuous years. This applies for vacation purpose only.

ARTICLE 25.- VACANCES PAYEES

25.01.- Les employés ont droit à des vacances payées comme suit:

Commencant dans la deuxième année de cette convention:

SERVICE ACCUMULE	ALLOCATION DE VACANCES	PAIE DE VACANCE
1 an moins de 4	2 semaines	5%
4 ans moins de 12 ans	3 semaines	7%
12 ans moins de 21 ans	4 semaines	9%
21 ans moins de 30 ans	5 semaines	11%
30 ans et plus	6 semaines	13%

25.02.-

a) L'année de référence est du ler mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

b) Le service accumulé est déterminé au 30 avril et la paie de vacance est calculé sur le salaire brut gagné durant l'année de référence.

c) Un employé ayant déjà été à l'emploi de la compagnie qui a terminé ses services et a perdu ses années de service accumulées et qui par la suite est réembauché, aura droit au crédit de ses années de service accumulées antérieurement pour fin de vacances seulement, si après son réembauchage, il demeure au service de la compagnie un minimum de cinq ans continus.

25.03.-

a) The period during which vacation may be taken is from May 1st in one year to April 30th of the following year.

b) Before April 30th of each year, the employees will advise the superintendant of the choice of their vacation dates. The superintendent will post on the notice board the list of the employee's vacation choice.

c) A week of vacation is a calendar week.

d) At the request of an employee, his vacation pay will be remitted to him on the pay day of the first week in June of the year. If there is no such request, the employee will receive his vacation pay at the time he takes his vacation.

25.04.- All employees will have to take all the vacations to which they are entitled.

25.03.-

a) La période de prise de vacances est du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

b) Avant le 30 avril de chaque année, les employés aviseront leur surintendant du choix de la date de leur vacances. Le surintendant affichera sur le tableau d'affichage de l'atelier la liste du choix des vacances de chaque employé.

c) Une semaine de vacance est une semaine de calendrier.

d) A la demande d'un employé, la compagnie lui remettra ses paies de vacances le premier jour de paie de juin de chaque année. Sinon ses paies de vacances lui seront remises au moment où il prendra ses vacances.

25.04.- Tous les employés devront prendre toutes les vacances auxquelles ils ont droit.

ARTICLE 26. - RIGHT TO SEARCH IN THE PLANT

26.01.- To protect the property of the company and its employees, the company shall have the right to search the person of any employee. The company shall also have the right to search the locker or tool box of any employee, but only in the presence of the employee, or his representative and a company representative.

ARTICLE 26.- DROIT DE FOUILLE A L'USINE

26.01.- Afin de protéger la propriété de la compagnie et de ses employés, la compagnie aura le droit de fouiller n'importe quel employé. La compagnie aura également le droit de fouiller la case ou le coffre à outils de tout employé, mais seulement en présence de cet employé ou de son représentant et d'un représentant de la compagnie.

ARTICLE 27.- PAYMENT OF WAGES

27.01.- Employees will be paid weekly by cheque one week lying time will be retained.

27.02.- All employees will receive their pay cheque in a sealed envelope one hour prior to the lunch period of the shift.

27.03.- Cheques will be distributed to first and second shift employees on Thursday, and on Wednesday to employees of the other shift.

27.04.- Should a statutory holiday fall on a day which causes a deviation to the above, such deviation will be discussed with the union.

ARTICLE 27.- PAIEMENT DU SALAIRE

27.01.- Les employés seront payés par chèque chaque semaine et une semaine de temps sera retenue.

27.02.- Tous les employés recevront leur chèque de paie sous pli cacheté, une heure avant la période de repas de l'équipe.

27.03.- Les chèques seront distribués aux employés de la 1ère et 2e équipe, le jeudi, et aux employés de l'autre équipe, le mercredi.

27.04.- Si un jour férié tombe un jour qui cause une déviation à cette procédure, cette déviation sera discutée avec l'union.

ARTICLE 28.- STUDENTS

28.01.- The company will have the right to employ undergraduate students during the summer months. However, the students so employed will not be assigned work which otherwise would be done by employees with seniority rights who are on lay off.

ARTICLE 28. - ÉTUDIANTS

28.01.- La compagnie aura le droit d'employer des étudiants durant les mois d'été. Cependant, les étudiants ainsi embauchés n'auront pas le droit d'exécuter du travail qui pourrait être fait par des employés ayant des droits d'ancienneté et qui sont mis à pied.

ARTICLE 29.- TRAINING

29.01.- The company and the union agree to cooperate actively to the good functioning of the training program.

1. The company may hire employees to be trained in accordance with programs approved by Federal and Provincial governments and the list of employees registered in these programs will be remitted to the union at the time of hiring or assignment.

2. These trainees may be trained on a machine, group of machines or another classification.

3. The minimum duration of this training will be 18 weeks.

4. The trainee's rate of pay will be $1.20 below the "B" classification for which the trainee is being trained and only trainees registered in approved programs as mentionned in (1) above may be hired at this rate.

5. After the completion of nine (9) full weeks of work, the trainee will receive a rate increase of 60¢ per hour.

6. After the completion of eighteen (18) full weeks of work, the trainee will receive the "B" rate of the classification to which he is assigned.

ARTICLE 29.- ENTRAINEMENT

29.01.- La compagnie et l'union s'engagent à participer activement au bon fonctionnement du programme d'entraînement.

1. La compagnie peut embaucher des employés dans le but de les entraîner d'après des programmes approuvés par le gouvernement fédéral et provincial et la liste des employés enregistrés dans ces programmes est remise à l'union au moment de l'embauchage ou de l'assignation.

2. Ces employés débutants seront entraînés soit sur une machine ou un ensemble de machine ou autre classification.

3. La durée de cet entraînement sera un minimum de 18 semaines.

4. Le taux de débutant sera $1.20 inférieur au taux "B" de la classification pour laquelle le débutant est entraîné et seuls les débutants enregistrés à un programme approuvé tel que décrit ci-haut (1) peuvent être embauchés à ce taux.

5. Après neuf (9) semaines complètes de travail, le débutant recevra une augmentation de 60¢ l'heure.

6. Après dix-huit (18) semaines complètes de travail, le débutant recevra le taux "B" de la classification à laquelle il sera assigné.

7. Regular employee of a classification to whom the company has assigned a trainee will receive fifty (50¢) cent per hour worked for all the training period of the trainee in this classification.

8. After the termination of his training, the trainee will be assigned to a machine and the seniority of this employee in his new classification will be retroactive to his hiring date.

9. The dispositions of this article will not have the effect of nullifying the operation of other provisions of this agreement.

7. L'employé régulier d'une classification à qui la compagnie a assigné un débutant recevra cinquante (50¢) cents l'heure travaillée pour toute la période de l'entraînement du débutant dans cette classification.

8. Après la fin de son entraînement, le débutant sera assigné à une machine et l'ancienneté de cet employé dans sa nouvelle classification sera rétroactive à sa date d'embauchage.

9. Les dispositions de cet article n'ont pas pour effet de neutraliser l'opération des autres dispositions de la convention.

ARTICLE 30.- WELFARE PLAN

30.01.- Effective from March 6, 1980 the company will contribute six dollars ($6.00) per week per employee covered by this agreement on the payroll, towards a welfare plan chosen by the union.

30.02.- Starting on March 6, 1982 the company will contribute seven dollars ($7.00) per week per employee covered by this agreement on the payroll, towards a welfare plan chosen by the union.

Also if the union decides to register its welfare plan with the E.I.C., the company will remit to the Insurance company chosen by the union, in addition to its contributions and those of the employees, the credit of 12/12 resulting from the registration of the insurance plan with the Employment and Immigration Canada.

ARTICLE 30.- PLAN DE BIEN-ÊTRE

30.01.- En vigueur à compter du 6 mars 1980, la compagnie contribuera six dollars ($6.00) par semaine pour chaque employé couvert par cette convention et enregistré à son emploi pour procurer un plan de bien-être choisi par l'union.

30.02.- A compter du 6 mars 1982, la compagnie contribuera sept ($7.00) par semaine pour chaque employé couvert par cette convention et enregistré à son emploi pour procurer un plan de bien-être choisi par l'union.

De plus, si l'union décide d'enregistrer son programme d'assurance auprès de la E.I.C. la compagnie remettra à la compagnie d'assurance choisie par l'union, en plus de ses contributions et de celle des employés, le crédit de 12/12 résultant de l'enregistrement du plan d'assurance auprès de "Emploi et Immigration Canada".

ARTICLE 31.- PENSION PLAN

31.01.- The pension plan presently in effect at the date of signing of this agreement will remain in force until a new plan or improvements to the present plan are approved by the employees in the plan and covered by this agreement. The company agrees to continue its present contribution of six and one half cent (6½¢) per hour towards a new or improved pension plan. The plan must be an insured plan.

31.02.- New employees will after three (3) months employment have the right to join the company pension plan separate from the plan provided by the Quebec Government or to integrate the company plan with the Government plan to a maximum of 5% for both.

31.03.-

a) If an employee elects to join the company plan, he cannot withdraw his participation as long as he remains in the employ of the company.

b) If an employee elects not to join the company plan, he will not be permitted to join at a later date.

c) Election to join or not to join is made at the time specified in 30.02.

ARTICLE 31.- PLAN DE PENSION

31.01.- Le plan de pension présentement en vigueur à la date de la signature de cette convention le restera jusqu'à l'introduction d'un nouveau plan ou jusqu'à ce que le plan actuel soit amélioré et approuvé par les employés qui sont couverts par cette convention. La compagnie consent à continuer sa contribution actuelle de six sous et demi (6½¢) par heure pour un nouveau plan ou l'amélioration du plan actuel. Le plan devra être un plan assuré.

31.02.- Après une période d'emploi de trois (3) mois, les nouveaux employés auront droit de se joindre au plan de pension de la compagnie séparément du plan fourni par le Gouvernement du Québec, ou de former un ensemble du plan du Gouvernement et de celui de la compagnie jusqu'à un maximum de 5% pour les deux.

31.03.-

a) Si un employé désire se joindre au plan de pension de la compagnie, il ne peut retirer sa participation aussi longtemps qu'il sera à l'emploi de la compagnie.

b) Si un employé ne veut pas se joindre au plan de pension de la compagnie, il ne lui sera pas permis de se joindre à une date ultérieure.

c) Le choix de se joindre ou non à ce plan est fait au moment indiqué dans l'article 31.02.

d) Employees who have opted out of the company plan will not be permitted to rejoin the present or modified plan.

31.04.- Compulsory retirement age is 65 years of age in accordance with the terms of the company pension plan.

31.05.- During the period of this agreement the company agrees to furnish to the union, the necessary documents in order to study the plan and the benefits that derive from it.

ARTICLE 32.- SEVERANCE PAY

32.01.-

Starting from the date of signature of the memorandum of agreement, an employee who retires at normal retirement age as established in article 31, will be allowed forty (40) paid hours at his regular rate on the following basis:

YEARS OF SERVICE	WEEKS
15 years less than 25 yrs.	6
25 years and over	8

This severance pay will be given to him at the time of his departure.

d) Il ne sera pas permis aux employés qui se sont retirés du plan de la compagnie de se joindre à nouveau au plan actuel ou modifié.

31.04.- L'âge de retraite obligatoire est de 65 ans, suivant les termes du plan de pension de la compagnie.

31.05.- Durant le terme de cette convention, la compagnie s'engage à fournir à l'union, les documents nécessaires pour lui permettre l'étude du fonctionnement de ce plan ainsi que des bénéfices qui en découlent.

ARTICLE 32.- PRESTATIONS DE SÉPARATION

32.01.-

A compter de la date de la signature du mémoire d'entente, un employé qui prend sa retraite à l'âge normal de la retraite tel qu'établi à l'article 31, aura droit à quarante (40) heures payées à son taux régulier sur la base de service suivante:

ANNEES DE SERVICE	SEMAINES
15 ans moins de 25 ans	6
25 ans et plus	8

Ces prestations lui seront versées au moment de son départ.

ARTICLE 33.- PERSONAL TOOLS AND METRIC

33.01.-

a) The personal tools damaged during work will be repaired or replaced by the company.

b) If metric tools are needed to do a job and must be bought by the employee to replace his non-metric tools, the company will reimburse to this employee the portion of the price which is not refundable by the Canadian Government.

ARTICLE 33.- OUTILS PERSONNELS ET MÉTRIQUES

33.01.-

a) Les outils personnels endommagés au cours du travail seront réparés ou remplacés par la compagnie.

b) Si des outils métriques nécessités par son travail doivent être achetés par un employé pour remplacer ses outils non-métriques, la compagnie remboursera à cet employé la portion du prix d'achat non remboursée par le gouvernement du Canada.

ARTICLE 34 - TECHNOLOGICAL CHANGES

At the time of a technological change the following provisions will apply:

a) When an employee becomes redundant or is displaced from his job because of a technological change, he will be given the opportunity to fill a vacancy for which he has seniority and he is able to fulfill. If there is no vacancy, he will have the right to displace an employee with less seniority as long as he can perform the work.

b) In the case where new knowledge is required from the employees following a technological change, such employees will receive the necessary training for a reasonable period of time at the rate of pay of the classification except that if the rate of pay of the employee at the time of his reassignment is higher than the rate of pay of his new classification, his higher rate of pay will be maintained up to the anniversary date of the collective agreement.

ARTICLE 34.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Lors d'un changement technologique, les dispositions suivantes seront prises:

a) Un employé qui devient en trop (superflu) ou qui est déplacé de son poste, le tout résultant d'un changement technologique, aura l'occasion de remplir cette vacance pour laquelle il a de l'ancienneté et qu'il est capable d'accomplir, et s'il n'y a pas de vacance, il aura le droit de déplacer des employés ayant moins d'ancienneté en autant qu'il est capable d'accomplir le travail.

b) Dans les cas où de nouvelles connaissances sont requises des employés affectés par un changement technologique, tels employés recevront l'entraînement nécessaire pour une période de temps raisonnable au taux de salaire de la classification, sauf que si le taux de salaire qu'un employé reçoit au moment de sa ré-affectation est plus élevé que le taux de sa nouvelle classification, son taux plus élevé sera maintenu jusqu'à la date anniversaire de la convention collective.

ARTICLE 35.- AGREEMENT

35.01.- This agreement will be drawn up in French and in English, also the company agrees to pay the total cost of the printing of this agreement in pocket size, and in sufficient number to cover all the employees and the contracting parties.

ARTICLE 35.- CONVENTION

35.01.- La convention sera rédigée en français et en anglais de plus, la compagnie convient de payer le coût total de l'impression de cette convention en format de poche, et en nombre suffisant pour tous les employés et les parties contractantes.

ARTICLE 36.- DURATION OF THE AGREEMENT

36.01.- Except as otherwise stipulated, this agreement is effective as of March 6, 1980 and will remain in force to March 5, 1983.

36.02.- Between the period elapsing from its termination to the signing of a future agreement, it is understood that the provisions of this agreement shall be applied in accordance with the provisions of the Labour Code of the Province of Quebec.

36.03.- The parties agree to notify each other in writing within the ninety (90) days prior to the expiration of this agreement of their intention to alter, terminate or negotiate a new agreement.

ARTICLE 36.- DURÉE DE LA CONVENTION

36.01.- A moins qu'autrement stipulé cette convention est entrée en vigueur le 6 mars 1980 et demeurera en vigueur jusqu'au 5 mars 1983.

36.02.- Durant la période se situant entre la fin de cette convention et son renouvellement, il est entendu que les termes de cette convention seront appliqués selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

36.03.- Chaque partie agrée de notifier l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédent l'expiration de cette convention, de son intention de la modifier ou de négocier une nouvelle convention ou de la terminer.

IN WITNESS WHEREOF this agreement has been executed by the parties hereto, this 26th day of March 1981.

EN FOI DE QUOI, cette convention de travail a été signée par les parties en cause ce 26e jour de mars 1981.

FOR: THE COMPANY
POUR: LA COMPAGNIE

FOR: THE UNION
POUR: L'UNION

CEDULE "A" - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE DE L'ATELIER D'USINAGE

SCHEDULE "A" - CLASSIFICATION AND WAGE RATES OF THE MACHINE SHOP

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Chasseur de matériel Material Chaser	7.77	8.65	9.48
Répartiteur de matériel Material Dispatcher	7.77	8.65	9.48
Graveur Etcher	7.82	8.70	9.54
Préposé aux outils et aux bleus Tool Crib & Blue Print Attendant	7.77	8.65	9.48
Conducteur de pont roulant Craneman	8.13	9.05	9.92
Conducteur de gerbeuse Fork Lift Truck Operator	8.01	8.92	9.78
Conducteur de perçeuse à contrôle numérique Numerical Control Drill	8.66	9.64	10.57
Conducteur de perçeuse radiale (large) Radial Drill Large	8.44	9.39	10.29
Conducteur de perçeuse radiale (petite) Radial Drill Small	8.13	9.05	9.92
Conducteur de perçeuse à l'établi Small & Bench Drill	7.79	8.67	9.50
Technicien d'atelier "A" Shop Technician "A"	9.15	10.18	11.16

CEDULE "A" - (Suite)

SCHEDULE "A" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Technicien d'atelier "B" Shop Technician "B"	8.91	9.94	10.92
Ajusteur "A" Fitter "A"	8.66	9.64	10.57
Ajusteur "B" Fitter "B"	8.42	9.40	10.33
Ajusteur hydraulique "A" Hydraulic Fitter "A"	8.66	9.64	10.57
Ajusteur hydraulique "B" Hydraulic Fitter "B"	8.42	9.40	10.33
Rectifieur "A" Grinder "A"	8.93	9.94	10.89
Rectifieur "B" Grinder "B"	8.69	9.70	10.65
Conducteur de rectifieuse de rouleaux Roll Grinder	8.93	9.94	10.89
Conducteur de rectifieuse d'outils coupants "A" Tool & Cutter Grinder "A"	8.93	9.94	10.89
Opérateur de rectifieuse d'outils coupants "B" Tool & Cutter Grinder "B"	8.69	9.70	10.65

CEDULE "A" - (Suite)

SCHEDULE "A" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Conducteur de machine à roder Honing Machine	8.93	9.94	10.89
Inspecteur "A" Inspector "A"	8.93	9.94	10.89
Inspecteur"B" Inspector "B"	8.69	9.70	10.65
Conducteur de tour revolver "A" Turret Lathe "A"	8.66	9.64	10.57
Conducteur de tour revolver "B" Turret Lathe "B"	8.42	9.40	10.33
Conducteur de tour revolver à contrôle numérique Numerical control turret lathe	8.93	9.94	10.89
Conducteur de fraiseuse "A" Milling Machine "A"	8.66	9.64	10.57
Conducteur de fraiseuse "B" Milling Machine "B"	8.42	9.40	10.33
Conducteur d'aléseuse verticale (large) Large Vertical Boring	8.93	9.94	10.89
Conducteur d'aléseuse verticale à contrôle numérique Numerical Control - Vertical Boring	8.93	9.94	10.89

CEDULE "A" - (Suite)

SCHEDULE "A" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Conducteur d'aléseuse horizontale (large) Large Horizontal Boring	8.93	9.94	10.89
Conducteur de machine à aléser les gabarits Jig Mill	9.26	10.31	11.30
Conducteur d'aléseuse horizontale C/N Numerical Control - Horizontal Boring	8.93	9.94	10.89
Centre d'usinage à contrôle numérique Numerical Control - Machine Center	8.93	9.94	10.89
Conducteur d'aléseuse (portative) "A" Portable Boring "A"	8.66	9.64	10.57
Conducteur d'aléseuse (portative) "B" Portable Boring "B"	8.42	9.40	10.33
Conducteur de tour (large) Large Lathe	8.93	9.94	10.89
Conducteur de tour (moyen) "A" Medium Lathe "A"	8.66	9.64	10.57
Conducteur de tour (moyen) "B" Medium Lathe "B"	8.42	9.40	10.33
Conducteur de raboteuse "A" Planer "A"	8.93	9.94	10.89

CEDULE "A" - (Suite)

SCHEDULE "A" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Conducteur de raboteuse "B" Planer "B"	8.69	9.70	10.65
Conducteur de raboteuse fraiseuse "A" Planer Mill "A"	8.93	9.94	10.89
Conducteur de raboteuse fraiseuse "B" Planer Mill "B"	8.69	9.70	10.65
Conducteur d'aléseuse horizontale de type plancher "A" Floor Type Boring Mills "A"	8.93	9.94	10.89
Conducteur d'aléseuse horizontale de type plancher "B" Floor Type Boring Mills "B"	8.69	9.70	10.65
Conducteur d'étau limeur et de mortaiseuse "A" Slotter & Shaper "A"	8.66	9.64	10.57
Conducteur d'étau limeur et de mortaiseuse "B" Slotter & Shaper "B"	8.42	9.40	10.33
Soudeur licencié Licensed Welder	8.84	9.84	10.78
Soudeur non-licencié Unlicensed Welder	8.36	9.30	10.19
Marqueur "A" Marker off "A"	8.93	9.94	10.89

CEDULE "A" - (Suite)

SCHEDULE "A" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Marqueur "B" Marker off "B"	8.69	9.70	10.65
Mécanicien-monteur "A" Tool & Mach. Maint. "A"	8.93	9.94	10.89
Mécanicien-monteur "B" Tool & Mach. Maint. "B"	8.69	9.70	10.65
Peintre Painter	8.24	9.17	10.05
Elingueur Slinger	7.82	8.70	9.54
Sableur au jet Sandblaster	7.82	8.70	9.54
Outilleur "A" Toolmaker "A"	9.26	10.31	11.30
Outilleur "B" Toolmaker "B"	9.02	10.07	11.06
Traiteur thermique "A" Heat Treater "A"	8.82	9.82	10.76
Traiteur thermique "B" Heat Treater "B"	8.58	9.58	10.52

CEDULE "A" - (Suite)

SCHEDULE "A" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Balayeur Sweeper	7.46	8.30	9.10
Réguleur Babbitter	8.66	9.64	10.57
Menuisier "A" Carpenter "A"	8.12	9.04	9.91
Menuisier "B" Carpenter "B"	7.88	8.80	9.67
Nettoyeur de machines et huileur Oiler & Machine Cleaner	7.64	8.50	9.32
Aide sur machine Machine Helper	7.64	8.50	9.32
Electricien Electrician	8.69	9.67	10.60
Magasinier réception et expédition Storekeeper (Receiving & Shipping)	8.18	9.10	9.97
Mécanicien d'entretien (entretien) Maint. Millwright	8.69	9.67	10.60
Plombier (entretien) Maint. Plumber	8.78	9.77	10.71

CEDULE "A" - (Suite)

SCHEDULE "A" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Menuisier (entretien) Maint. Carpenter	8.59	9.56	10.48
Aide général General Helper	7.46	8.30	9.10

CEDULE "B" - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE DE L'ATELIER DE CUIVRE

SCHEDULE "B" - CLASSIFICATION AND WAGE RATES OF THE COPPER SHOP

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Chaudronnier sur cuivre Coppersmith	9.15	10.18	11.16
Fabricateur sur cuivre Copper Fabricator	8.92	9.93	10.88
Cintreur Slab man	9.14	10.17	11.15
Opérateur de plieuse Bending Machine Operator	9.06	10.08	11.05
Tuyauteur - marquage et croquis Pipefitter Marker Sketcher	9.05	10.07	11.04
Soudeur développeur Layout Welder	8.92	9.93	10.88
Soudeur Welder	8.84	9.84	10.78
Conducteur de machine Machine Operator	8.93	9.94	10.89
Opérateur de gerbeuse Forklift Truck Operator	8.01	8.92	9.78
Opérateur de meule portative Portable Grinder Operator	7.64	8.50	9.32
Aide cintreur Slab Helper	7.89	8.78	9.62

CEDULE "B" - (Suite)

SCHEDULE "B" - (Continued)

CLASSIFICATIONS	22 JAN/81 JAN 22/81	6 MARS/81 MARCH 6/81	6 MARS/82 MARCH 6/82
Emplisseur de tuyaux Pipe Filler	8.14	9.06	9.93
Inspecteur "A" Inspector "A"	8.93	9.94	10.89
Inspecteur "B" Inspector "B"	8.69	9.70	10.65
Aide faufileur Helper Tacker	7.64	8.50	9.32
Aide Helper	7.46	8.30	9.10
Peintre au pistolet Spray Painter	8.24	9.17	10.05

SCHEDULE "C" -

NOTE 1 - PROGRESSION

An employee who performs work in a classification where "A" and "B" exists, will progress towards the "A" rate of the classification by increase of six cents (6¢) every six (6) months of work. Employees who have attained the "A" rate in a classification will keep on receiving this rate every time they work in this classification.

NOTE 2 - C.G.S.B.

The company will assume the cost of the renewal of the C.G.S.B. certificates held by the inspector, and pay twenty-five cents (25¢) per hour worked on work which requires this qualification, eight (8) hours minimum.

NOTE 3 - AIR ARC GOUGERS

Welders when working as gougers shall receive a premium of twenty-five cents (25¢) per hour, eight (8) hours minimum.

NOTE 4 - P.M.P.

The P.M.P. program whose application is suspended to December 31, 1981 will be reactivated up to January 1st, 1982.

NOTE 5 - LEADHANDS

In charge of up to five (5) employees will be paid twenty-five cents (25¢) per hour above the maximum rate for the classification.

NOTE 6 - CHARGEHANDS

In charge of six (6) or more employees will be paid fifty (50¢) cents per hour above the maximum rate for the classification.

CEDULE "C"-

NOTE 1 - PROGRESSION

Un employé qui travaille dans une classification où "A" et "B" existent, progressera vers le taux "A" de la classification par augmentation de six sous (6¢) à chaque six (6) mois de travail. Les employés qui auront atteint le taux "A" d'une classification, continueront de le recevoir à chaque fois qu'ils travailleront dans cette classification.

NOTE 2 - C.G.S.B.

La compagnie assumera le coût du renouvellement des certificats C.G.S.B. détenus par les inspecteurs, et paiera vingt-cinq sous (25¢) l'heure travaillée lorsque le travail accompli demande telle qualification, huit (8) heures minimum.

NOTE 3 - DECOUPEUR A L'ARC ELECTRIQUE

Lorsque les soudeurs travailleront comme découpeur à l'arc électrique, ils recevront une prime de vingt-cinq sous (25¢) l'heure, huit (8) heures minimum.

NOTE 4 - P.M.P.

Le programme de P.M.P. dont l'application est suspendu jusqu'au 31 décembre 1981, sera réactivé à compter du 1er janvier 1982.

NOTE 5 - CHEFS DE GROUPE

Ayant la responsabilité de cinq (5) ou moins employés recevront vingt-cinq sous (25¢) l'heure en supplément du taux maximum de la classification.

NOTE 6 - CHEFS D'EQUIPE

Ayant la responsabilité de six employés ou plus, recevront cinquante sous (50¢) l'heure de plus du taux maximum de la classification.

VICKERS CANADA INC.

5000 EST, RUE NOTRE DAME, MONTREAL, CANADA H1V 2B4
5000 NOTRE DAME EAST, MONTREAL, CANADA H1V 2B4

TÉLÉPHONE/TELEPHONE (514) 256-2651
SOIRS ET FÊTES/NIGHTS AND HOLIDAYS 256-2761
RADOUB/SHIP REPAIRS 256-2290

CÂBLE/CABLE: "VICKERS MONTREAL"
TÉLEX/TELEX 05-828735
V.C.I. REF.

RLV/bfb

Le 26 mars 1981

Monsieur G. L'Espérance
Président
Association Internationale
des Machinistes et des Travailleurs
de l'Aéroastronautique, Loge 987.

Monsieur,

Pour faire suite à notre discussion, la présente a pour but de confirmer que tous les griefs qui ont été soulevés entre le 26 janvier 1981 jusqu'à la date de signature de la convention seront traités suivant les dispositions de la convention en vigueur du 6 mars 1980 au 5 mars 1983.

Votre tout dévoué

Roland L. Villeneuve
Directeur du Personnel et des
Relations Industrielles
VICKERS CANADA INC.

26 mars 1981

Pour l'Union
G. L'Espérance
Serge Gilbert
Denis Renaud
Normand Gagné
Réal Magnan
Réal Mayrand

Pour la compagnie

'81 AVR -2 1132

PAR MESSAGER

14

VICKERS CANADA INC.

COMMUNICATION — INTER-BUREAU / INTER-OFFICE

A/TO A TOUS LES EMPLOYES DE L'ATELIER D'USINAGE ET DE L'ATELIER DU CUIVRE

DATE 13 mars 1981

Comme la rédaction de la convention collective n'est pas encore terminée et que des discussions ont eu lieu sur les vacances sans que tout soit finalisé, il a été agréée entre les parties comme suit:

1 - Le surintendant communiquera avec chacun des employés afin que ceux-ci indiquent leur choix de vacance (dans la mesure du possible) avant le 1er avril afin de nous permettre de faire la planification d'un programme de travail convenable pour la période où ces personnes seront en vacances.

2 - Il y a possibilité pour l'employé de diviser ses vacances à son choix.

3 - Pour cette année seulement, pour les raisons que vous connaissez, les employés ont le choix de ne pas prendre toutes les vacances auxquelles ils ont droit sauf que tout employé qui y a droit doit prendre au moins deux semaines.

Roland L. Villeneuve

bfb/

26 mars 1981.

Pour l'Union

G. Lefebvre
Serge Gilbert
Denis Renaud
Maurand Caprié
Real Meunier

Pour la Compagnie

'81 AVR -2 11 31
PAR MESSAGER

Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

REGISTRE DES REGROUPEMENTS

Numéro de la convention collective	Nom de la convention collective	Date d'expiration (An / Mois / Jour)
06201-8	Vickers Canada Inc - Assoc machinistes & trav. de l'aérospatiale, loge 787	83 / 03 / 05

Numéro du certificat d'accréditation	Nom du détenteur	Numéro de convention pour les ententes régionales locales	Nombre d'employés
M-1963-05	Vickers Canada Inc		238
M-1963-41	Vickers Canada Inc.		12