

G.F.A.-658

S. C. W. VICTOR CO. LTD.

1947

Microfilm

C-A-68

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

Between

RCA VICTOR COMPANY? LTD.
1001 Lenoir Street, Montreal, Quebec,
(hereinafter called the Company)

PARTY OF THE FIRST PART

And

THE NATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS OF CANADA (C.C. L.)
(hereinafter called the Union)

PARTY OF THE SECOND PART

Article 1. PURPOSE

It is the intention of this Agreement to maintain a harmonious relationship between the Company and its steam power plant employees, to provide an amicable method of settling any differences which may arise between them and to set forth the conditions of employment to be observed between the Company and the Union.

Article 2. DEFINITION OF EMPLOYEES

The term "employees" where mentioned in this Agreement, refers to the stationary engineers and helpers employed in the steam power plant of the RCA Victor Company, Ltd., 1001 Lenoir Street, Montreal, Que., but does not include the chief engineer of the power plant, probationary or part-time employees.

Article 3. RECOGNITION

The Company recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for all the aforementioned employees, as defined in article 2, in this collective labour agreement with relation to wages, hours of work and conditions of employment as set forth herein.

Article 4. UNION SECURITY

All present members of the Union shall remain members as a condition of employment for the term of this Agreement. All new employees shall join the Union fifteen days after they are employed by the Company, and shall remain members as a condition of employment for the term of this Agreement.

The Company agrees to check off Union dues and initiation fees for all employees included in the bargaining unit and agrees that such deductions shall continue during the term of this Agreement as a term or condition of employment thereunder.

In consideration of the above, and to promote more harmonious relations in the plant, the Union agrees not to publish information derogatory to Management, to its members or stewards.

19/3852

Article 5. SETTLEMENT OF DISPUTES

Differences, disputes and grievances that may arise between the Company and the Union with respect to the interpretation or violation of any provision of this Agreement shall be dealt with as follows:

- (a) The employee concerned may take the matter directly to the chief engineman alone, or accompanied by the Union steward. The matter shall be so presented no later than fourteen days after the occurrence causing such grievance or it shall be deemed to be abandoned.
- (b) If a settlement is not reached within two working days, unless there has been mutual agreement to extend this period, the grievance may be submitted by the steward in writing to the Mechanical Superintendent.
- (c) If a settlement is still not reached within two additional working days, unless there has been mutual agreement to extend this period, the grievance may be referred to an executive officer of the Company, at which time the business agent of the Union and the steward shall be present.
- (d) All decisions arrived at between the representative of the Company and the Union shall be final and binding on the Company, the Union, and the employees.

Article 6. ARBITRATION

The parties hereto agree that if any grievance or dispute has not been settled to the satisfaction of both parties after being carried through the steps of the grievance procedure, as outlined above, the matter shall then be referred to a board of arbitration within one month after the procedure for settlement of disputes has been concluded.

The board of arbitration shall be composed of one person appointed by the Company and one person appointed by the Union, which two shall endeavour to agree upon a third person to act as chairman. In the event that the Union and Company appointees fail to agree upon a third party within seven working days of their appointment or a longer period by mutual consent, the Minister of Labour of the Province of Quebec will be requested to appoint a third party.

The decision of the arbitration board shall be final and binding on both parties. The arbitration board shall not have the jurisdiction to alter or change any of the provisions of this Agreement.

Article 7. STOPPAGE OF WORK

During the term of this Agreement, the Company agrees that there shall be no lockout and the Union agrees that there shall be no slowdown, strike or other stoppage of or interference with work, unless and until all steps of the grievance procedure including arbitration shall have been employed and until fourteen days have elapsed since any decision or award under said procedure has been made without its having been put into effect or complied with by the party to be obligated.

Article 8. MANAGEMENT

The Management of the plant and the direction of the employees, including the right to hire, suspend, or discharge for proper causes and the right to relieve employees from duty because of lack of work or for other legitimate reasons, is vested exclusively in the Company, in accordance with the provisions of this Agreement.

Article 9. CLASSIFICATION OF PLANT

The plant shall be classified as a first-class plant in accordance with the Quebec Stationary Enginemen's Act. Engineers in charge of shifts shall be deemed to be holders of **second-class** certificates.

The chief engineman shall not form part of a regular shift except as a temporary replacement for sickness, absences, etc.

The employees will be classified by the Company and their hourly wages shall be in accordance with the schedule set forth in Appendix A, forming part of this Agreement.

Article 10. WORKING HOURS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

- (a) The regular working day shall be eight (8) hours. The regular working weeks shall consist of five (5) working days, making forty (40) working hours, or six (6) working days, making forty-eight (48) working hours, so scheduled as to give an average of forty-four (44) working hours.
- (b) All time worked in excess of eight (8) hours per day shall be paid for at time and one-half, except that time worked in excess of twelve (12) hours per day shall be paid at double time.
- (c) During a payroll week in which an employee is scheduled to work six days, he shall be paid at double time if called upon to work on the seventh day. During a payroll week in which he is scheduled to work five days, he shall be paid at time and one-half if called upon to work on a sixth day and at double time if called upon to work on a seventh day also.
- (d) The Company agrees to pay an employee who is not scheduled to work at his regular hourly rate for the normal hours which he would otherwise have worked on any of the following statutory holidays: New Year's Day, Good Friday, Empire Day, St. John Baptist's Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day. Payment for the aforementioned holiday or holidays shall not be made if the employee did not work his regular scheduled shift on the work days immediately preceding and succeeding the holiday, unless such absence was caused by verified illness, death in the immediate family, jury duty, or layoff not exceeding two week's duration.

The Company agrees to pay an employee who is scheduled to work on a statutory holiday at time and one-half of his regular hourly rate for time worked on that day. In addition, the

Article IO. WORKING HOURS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT (Cont'd)

Company agrees to pay this employee for the holiday, in accordance with the method of calculation outlined in the preceding paragraph. Payment for the aforementioned holiday shall not be made if the employee did not work his regular scheduled shift on the holiday, unless such absence was caused by verified illness, death in the immediate family, jury duty, or layoff not exceeding two weeks' duration.

- (e) A lunch period occurring in the middle of each shift shall be allowed the aforementioned employees. The lunch period shall be considered as a period of work and the employees shall remain on duty during it.
- (f) A shift premium of 3% of their basic hourly rate shall be paid to employees covered by this Agreement while working on the second shift (4:00 P. M. to 12:00 P.M.) and third shift (12:00 P.M. to 8:00 A.M.)

Article II. ANNUAL VACATIONS

The Company will continue to grant vacations with pay to the employees. The terms of this policy shall be as follows:

- (a) The vacation period shall be fixed by the Company at a time that will ensure the orderly and efficient operation of the plant.
- (b) The "vacation year", which shall be used in computing the amount of vacation payment, shall be the fifty-two week period from the first pay period in May of the preceding year to the last pay period in April of the current year, inclusively.
- (c) Employees entitled to vacation pay are to receive their vacations, as vacation pay will not be granted in lieu of vacations.
- (d) A vacation allowance shall be paid to an employee when leaving the employ of the Company consisting of the vacation allowance for which he qualified on the preceding May 1st, if he has not taken such vacation, plus 2% of his earnings from May 1st, until the date of his departure.
- (e) Every employee on the payroll, who, at May 1st, 1954, shall have less than one year of continuous service, shall be eligible to receive a vacation of as many continuous half-days as the number of complete calendar months during which he has been employed and a vacation payment equal to 2% of his total earnings during the aforesaid complete calendar months.
- (f) Every employee in good standing on the payroll who, at May 1st, 1954, shall have not less than one year and not more than three years of continuous service, shall be eligible to receive one week's vacation and a vacation payment equal to 2% of his total earnings during the vacation year.

Article II. ANNUAL VACATIONS (Cont'd.)

- (g) Every employee in good standing on the payroll who, at May 1st, 1954, shall have not less than three years, and not more than fifteen years of continuous service, shall be eligible to receive two weeks' vacation and a vacation payment equal to 4% of his total earnings during the vacation year.
- (h) Every employee in good standing on the payroll who, at May 1st, 1954, shall have not less than fifteen years of continuous service, shall be eligible to receive three weeks' vacation and a vacation payment equal to 6% of his total earnings during the vacation year.
- (i) "Total earnings during the vacation year" shall include an amount equivalent to the employee's basic hourly rate for the normal working hours lost due to an approved illness or Workmen's Compensation claim, and governed by the regulations applying thereto.
- (j) As long as operations are not affected adversely, employees shall be allowed to take their entire vacation in one continuous period.
- (k) When an employee's scheduled vacation period includes a statutory holiday, an additional day's vacation with pay shall be granted.

Article I2. CONTINUOUS SERVICE

- (a) An employee shall have continuous service with the Company dating from the first date of his unbroken continuous employment.
- (b) Continuous service of an employee shall be cancelled for any of the following reasons and, when so cancelled, an employee shall be considered a new employee if he is re-employed subsequently:

Resignation.

Discharge for cause.

Absence from work for one week without notifying the Company, giving satisfactory reason for absence.

Layoff for a period of twelve consecutive months.

Failure to report to work within three days after notice has been sent to the address on record with the Employment Division, unless satisfactory reason for such failure is given.

Absence beyond the time limit of an authorized sick leave or other leave of absence granted by the Company.

In cases of sickness, an employee is entitled to a maximum absence of fourteen weeks, if approved by the Company's Physician or if a valid sick

Article 12. CONTINUOUS SERVICE (Cont'd.)

benefit claim is submitted. If applied for by the employee and approved by the Company, an additional sick leave not exceeding thirty-eight weeks will be granted.

Article 13. SENIORITY

- (a) New employees shall have no seniority rights until they have been continuously employed by the Company for three months; thereafter, their seniority shall be calculated from the date on which their continuous service commenced.
- (b) In all cases of layoffs employees shall be listed in order of length of service, the last hired at the bottom of the list. Proceeding upwards from the bottom of the list the following factors shall then be considered:
 - (1) Ability, skill and experience.
 - (2) Length of continuous service.

In the case of equally qualified employees, length of continuous service shall be the determining factor.

- (c) When the job from which an employee who has been down-graded due to lack of work is again vacant, the employee shall be entitled to be transferred to his prior job classification provided that he had demonstrated that he was capable of performing the job efficiently when he was classified therein previously.
- (d) When an employee with established seniority is transferred to a job classification within the Company not covered by this Agreement, and thereafter he is returned to a job classification covered by this Agreement, he shall be deemed to have accumulated seniority.
- (e) Employees who are laid off shall be given three working days' notice of such layoff or three days' pay in lieu of notice. This provision shall not apply if the layoff is temporary; i.e., of two weeks' duration or less, although a reasonable effort will be made by the Company to give one day's notice of temporary layoff.

Article 14. DISCHARGES

In the event that an employee has been discharged and alleges that he has been unjustly dealt with, he may ask for and receive from the Company the reasons for dismissal. Cases of alleged unjust discharge shall be dealt with according to procedure provided.

Article 15. SAFETY AND HEALTH

The Company will continue to make reasonable provisions for the safety and health of its employees during the hours of their employment. Protective devices, special wearing apparel and other equipment, which in the opinion

of the Company is necessary to protect the employees from injury, will be provided by the Company. Ventilation and washroom facilities shall conform to all legal requirements.

An employee who is injured on the job and is sent by the Company's medical staff to a doctor or hospital outside the plant for first-aid treatment during his regular working hours shall be paid for a reasonable period of absence for such treatment at his basic hourly rate.

Article 16. INSURANCE

The Company will continue to maintain and pay the cost of the Employee's Insurance Plan, including a revised schedule of surgical benefits having a maximum benefit of \$250.

Article 17. UNION REPRESENTATION

The Union will elect or appoint one Shop Steward to represent the employees covered by this Agreement. An employee will not qualify to serve as a **steward** until he has had six months of continuous service in the power plant of the Company.

The Shop Steward will be expected to perform his regular duties efficiently and, if he is required to leave his job for the performance of Union business, shall obtain the agreement of his foreman before doing so.

Article 18. LEAVE OF ABSENCE

- (a) The Company will give fair consideration to granting leaves of absence without pay to one delegate of the Union when necessary for the transaction of business of the Union. Normally, such leaves shall not exceed two weeks' duration but may be extended by prior agreement.
- (b) When requested to do so by the Union, the Company agrees to grant leave of absence, without pay, to one replaceable employee of the Company to serve as business agent or other full-time worker of the local Union. Such leave of absence shall not exceed one year but may be renewed by mutual agreement.
Recognizing that full-time officers of the union are a factor in promoting more orderly relations between the Company and the Union, continuity of service and seniority rights shall accumulate to such employees while they are absent on leave.

Article 19. RENEWAL AND TERMINATION

This Agreement, which becomes effective until April 22, 1956, shall remain in full force and effect ~~for a period of five years~~, unless changed by mutual consent of the parties signatory hereto. It shall remain binding for a further period of one year unless either party shall give to the other a written notice of its termination or of any change desired at least sixty days before the termination date of the agreement. The party giving written notice of any such change or changes desired in this Agreement shall, at the same time, present such proposals in the language and form of the specific contract provisions which they propose for inclusion in the Agreement to effect such change or changes and their reasons in support thereof. In the event of written notice of termination having been given by either party as provided for above, negotiations shall commence within ten days and shall be

carried on during the period of notice of termination with a view to arranging another agreement.

Article 20. NOTICE

Any notice required to be sent to the Company shall be effectively given when mailed to:

RCA Victor Company, Ltd.,
1001 Lenoir Street,
Montreal, Quebec.

Any notice required to be given to the Union shall be effectively given when mailed to:

National Union of Operating Engineers,
Room 10, Monument National,
1182 St. Lawrence Blvd.,
Montreal, Quebec.

IN WITNESS WHEREOF the parties have signed at the City of Montreal in the Province of Quebec, on April 23, 1954.

RCA VICTOR COMPANY? LTD.

THE NATIONAL UNION OF OPERATING
ENGINEERS OF CANADA (C.C.L.)

G. A. Moore

P. Desjareault

J. B. Prushy

Louis Déry

APPENDIX A

WAGE RATES AND CLASSIFICATIONS
OF POWER HOUSE EMPLOYEES

Effective January II, 1954

<u>Job No.</u>	<u>Job Title or Class</u>	<u>Start</u>	<u>2 mos.</u>	<u>4 mos.</u>	<u>6 mos.</u>
388	2nd class (in charge of shift)	\$1.725	\$1.78	\$1.835	\$1.89
889	Assistants- 3rd class	-	-	-	1.615
	- 4th class	-	-	-	1.56
	- Unlicensed	1.34	1.395	1.45	1.505

April 12, 1954.

To the Negotiating Committee,
International Union of Electrical,
Radio and Machine Workers,
Local 513,
4020 St. Antoine St.,
Montreal, Que.

Dear Sirs:

As part of the settlement made April 14, 1954, it is
date understood that discussions may be held on the RCA Victor
Company, Ltd. Retirement Annuity Plan and that the parties may
make or exchange proposals for consideration. It is further
understood that in the event changes in the Plan are agreed upon,
such changes shall not become effective prior to March 30, 1955.

To indicate your acceptance, please sign and return the enclosed
copy of this letter.

Very truly yours,

G. A. Moore

ACCEPTED:

F. McGarr

A. Girard

Henry L. Jean, Int'l Repr

19/3841

April 12, 1954.

To the Negotiating Committee,
International Union of Electrical,
Radio and Machine Workers,
Local 513,
4020 St. Antoine St.,
Montreal, Que.

Dear Sirs:

It is the intention of this Company to initiate a 40-hour work week with the same take home pay instead of the work week of 41-1/4 hours on April 1, 1955, unless there has been a significant change in economic conditions adversely affecting our operations and our competitive position at that time.

To indicate your acceptance, please sign and return the enclosed copy of this letter.

Very truly yours,

G.A. Moore

ACCEPTED:

E. McGarr

A. Girard

Henry L. Jean, Int'l Rep.

MEMORANDUM OF A COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN RCA VICTOR COMPANY, LTD. hereinafter called the "Company"

and

INTERNATIONAL UNION OF ELECTRICAL, RADIO AND MACHINE WORKERS,
C.I.O., (IGE-CIO), LOCAL 513, hereinafter called the "Union".

1. GENERAL PURPOSE

The purpose of, and consideration for, this Agreement is to provide orderly collective bargaining relations between the Company and the Union, to secure prompt and equitable disposition of grievances, and to establish fair wages, hours and working conditions for the employees covered by this Agreement.

2. RECOGNITION

The Company recognizes the Union as the sole bargaining agency in respect of all its hourly-paid employees in Montreal, exclusive of the following groups: foremen, watchmen and guards, power house engineers and firemen. The right of the employees to organize in a trade union, free from any control by the Company or its agents, is recognized by the Company, and the employees, in the exercise of their right to organize, shall use neither coercion nor intimidation of any kind to influence any employees to join their organization.

At the same time and manner as it gives information to new employees concerning their employment, the Company will furnish a copy of this Agreement to all new employees covered by this Agreement, bearing a printed statement to the effect that the parties hereto have enjoyed harmonious and constructive contractual relations and both are desirous of continuing such relations to their mutual benefit.

The Company agrees to notify the Union of the names, classifications, and departments of all new employees covered by this Agreement, when they are engaged.

3. UNION SECURITY

All employees shall join the Union 15 days after they are employed by the Company, and shall remain members as a condition of employment for the term of this Agreement. These requirements do not apply to employees expressly excluded from the Agreement, i.e., foremen, watchmen and guards, power house engineers and firemen.

The Company agrees to check off Union dues and initiation fees for all employees and agrees that such deductions shall continue during the term of this Agreement as a term or condition of employment thereunder, with the exception of employees who are transferred out of the bargaining unit during the term of the Agreement.

In consideration of the above, and to promote more harmonious relations in the plant, the Union agrees not to publish information derogatory to Management to its members or stewards.

4. NO DISCRIMINATION

The provisions of this Agreement shall be applied to all employees without discrimination on account of sex, race, colour, creed, or national origin. It is understood that this clause shall not be construed to alter the existing qualification for any job or jobs in the Company's employment.

5. RIGHTS AND FUNCTIONS OF MANAGEMENT

Subject only to the express provisions of this Agreement, the Union agrees that supervision, management, and control of the Company's business, operations and plants are exclusively the function of the Company and that the Company has the right to make such reasonable rules and regulations as it considers necessary or advisable for the orderly and efficient conduct of its business.

6. HOURS OF WORK AND OVERTIME

- (a) The normal work week for all employees covered by this Agreement shall be 41-1/4 hours, Monday through Friday, not to exceed 8-1/4 hours in any one day. Although the Company reserves the right to change working hours when necessary to conform with changes in production schedules in any section or division or in the plant as a whole, such changes will be discussed with the Union before they are put into effect.
- (b) All time over 8-1/4 hours in any one day shall be overtime.
- (c) The following holidays shall be observed: New Year's Day, Good Friday, Empire Day, St. John Baptist's Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day or any day declared by statute or decree to be observed as one of those holidays, should the former fall on a Sunday. During the term of this Agreement, Christmas Day and New Year's Day shall be observed by closing the plant on the preceding Friday in each case, which is a working day, or by paying holiday pay as provided in Section 7 (b).
- (d) While it is agreed by both parties that overtime is not desirable, it is recognized that a reasonable amount of overtime is necessary for the efficient operation of the Company's business. Overtime work shall not be compulsory provided that sufficient qualified employees are available who are willing to work. Otherwise, overtime will be divided equally among qualified operators in the section.

Except in emergencies, employees and the appropriate shop steward shall be informed of the necessity to work overtime as follows:

On regular working days:

Before lunch period of the same day.

On Saturdays, Sundays and Holidays:

Before lunch period of the preceding regular working day.

- (c) Employees shall be allowed a 10-minute rest period with pay in the morning and in the afternoon; night shift employees shall be allowed two similar periods. The necessity for rest periods will be reconsidered if hours of work are changed.
- (f) Employees shall be allowed five minutes at the end of the shift to put away tools and wash up. Washing up or stopping work without reason more than five minutes before the end of the shift shall be strictly prohibited.
- (g) An employee is expected to be at his workplace and ready for work when each work period commences. Two lates not exceeding three minutes each in any pay period will be allowed without penalty. In all other cases, a penalty of 15 minutes pay will be deducted for each quarter hour of lateness, or any portion thereof.

7. WAGES - GENERAL

- (a) The Company and the Union agree that the starting rates and automatic wage increases for new employees are those set forth in the "Hourly Wage Schedule" attached hereto, and that the wage rates for employees covered hereby are those set forth in the schedules entitled "Occupational Codes and Definitions - Wage Schedule", copies of which, signed by the Company, have been delivered to the Union, concurrently with the execution of this Agreement.
- (b) The Company agrees to pay all employees at their basic hourly rate for the normal hours which they would otherwise have worked on the statutory holidays listed in Paragraph 6 (c). Payment for one of the aforesaid holidays shall not be made if an employee did not work his regular authorized shift on the working days immediately preceding and succeeding the holidays, unless such absence was caused by verified illness, death in the immediate family, jury duty, or temporary layoff not exceeding two weeks' duration. Employees who are required to work on any one of the statutory holidays shall be paid their regular wages for hours worked, and shall receive in addition the holiday pay to which they may be entitled in accordance with the above.
- (c) All overtime, not exceeding 3 hours in a day, and time worked on Saturday shall be paid for at time and one half. Overtime exceeding 3 hours in a day and all time worked on Sundays shall be paid for at double time. Time and one half shall mean one and one-half times the employee's basic hourly rate; or, in the case of a pieceworker, his piecework earnings plus one-half of his basic hourly rate. Double time shall be calculated similarly.
- (d) Every hourly-paid employee working on the night shift shall be paid a night shift premium amounting to 8% of the employee's basic hourly rate.
- (e) An employee, having been called to work, shall be guaranteed 4 hours' work or 4 hours' pay in lieu thereof except in case of fire, flood or similar cause beyond the control of the Company.
- (f) When an employee is transferred to a higher-rated job classification, he shall receive his present hourly wage rate or the starting rate for that classification, whichever is higher, and shall progress to the job rate for his new classification according to the schedule of automatic increases. When an employee works in a higher-rated job classification temporarily, he shall receive his present hourly wage rate or the starting rate for that classification, whichever is higher, immediately. However, if said employee was downgraded from a higher-rated job previously, he shall receive his previous rate at the beginning of the following pay period when he is reinstated in the same job on a fulltime basis and he shall receive his previous rate immediately when he is reinstated in the same job on a temporary or part-time basis.

When an employee is transferred due to lack of work, or as a result of demotion to a lower-rated job classification, he will receive the job rate of the job classification to which he is transferred, or his present hourly wage rate, whichever is lower.

When an employee is temporarily transferred to a lower-rated job classification on the request of the Company and there is work available on his regular occupation, he shall continue to receive his present hourly wage rate.

When an employee is transferred due to lack of work, to a closely-related occupation in the same wage bracket, he shall not suffer a reduction of rate because of that transfer.

8. WAGES - INCENTIVE

- (a) It shall be the policy of the Company to keep the number of employees in an incentive group as low as practicable consistent with efficient and economical operation.
- (b) It shall be the objective of the Company to establish incentive output standards (piecework rates) for each job on the incentive basis of payment so that when experienced operators exert average incentive effort and skill, they will earn from 15% to 17% above the job rate for the job classification, and operators exerting greater or lesser effort and skill will earn more or less on the above basis. Basic hourly rates will be guaranteed on a daily basis of calculation in all incentive groups, excepting Groups 501, 802, 803 and 804. In the aforementioned groups, basic hourly rates will continue to be guaranteed on a weekly basis of calculation.
- (c) Wherever practicable, a rate, either temporary or permanent, shall be established on an incentive job before the job starts. If a job must be studied to establish a rate or to correct a temporary rate, the study will be made as soon as the job is set up and running properly. The studied rate on individual piecework jobs will be made available to the operator as soon as possible but not more than a half working day after the study has been completed.
- (d) There shall be no change in the Company's published standard rates except where there is a change in method or process, where an obvious error or omission has been made in establishing such rates, or where following discussion between the Company and the Union, it has been mutually agreed to adjust a standard rate or rates.
- (e) Where a change in method or process is made, a standard rate may be adjusted. However, such adjustments shall be limited to those parts of the job affected by the change.
- (f) When a rate which has been definitely established is to be changed, the employees and the shop steward of the section affected will be notified before any change is made. On request to the foreman, a list of the elements of work which have been included in an established output standard will be made available to the Union. When a rate has become the subject of a grievance, the job shall be studied and the results of the study shall be explained to the local steward and the foreman by the timestudy man.
- (g) Chassis assembly lines which run for less than two weeks shall be considered short-run jobs. On such jobs, the final rate shall be made retroactive to the start of the job.
- (h) Extra work caused by abnormal conditions which make it necessary to use materials or tools which are not as contemplated when the rate was established will be compensated by a temporary rate to allow the operator to make the same earnings which would be possible for the same skill and effort under normal conditions. Abnormal supervisory duties required of incentive group supervisors shall be compensated by daywork allowances commensurate with the extra time spent on supervisory work. These apply to conditions whose magnitude or duration substantially affect the overall bonus opportunity.
- (i) Idle time occasioned by lack of material, machine breakdown, or other cause not covered by the standard rate, will be compensated for at the incentive operator's basic hourly rate.
- (j) Inexperienced operators who are placed in incentive groups shall be compensated at their basic hourly rates for the period of time specified in a schedule of learning times, prepared by the Company. During the learning period, the production of the inexperienced operator shall be included in the output of the group.

8. WAGES - INCENTIVE (Continued)

- (k) The Company agrees that daywork allowances for incentive operators will be determined daily and, once approved, shall not be rescinded except for obvious errors. Where possible, daywork allowances and production output in incentive groups will be posted daily. The Union agrees that malpractices arising from this, such as holding back piecework tickets, will not be tolerated. The Union also agrees that at all times an incentive operator will be required to maintain good standards of quality and efficiency consistent with his performance as an incentive worker.
- (l) An incentive operator who, because of special skill, is selected to work on development or experimental work or on samples for a temporary period will be paid average earnings, provided that work is still available in his regular job.

9. CLASSIFICATION OF EMPLOYEES

All hourly-paid employees of the Company shall be classified as follows:

- (a) All new employees shall be considered as probationers until they have completed three months' service. The Company may at its discretion promote or discharge a probationer at any time prior to the expiration of the said three months.
- (b) Every employee shall be classified according to the job classification established by the Company entitled, "Occupational Codes and Definitions - Hourly-Paid Employees", and shall be notified in writing whenever that classification is changed. An employee who is transferred or promoted shall be considered as on trial for a period not to exceed one month.

Any disagreement as to classification shall be dealt with according to the procedure for settlement of disputes outlined in this Agreement.

10. COMPANY ORGANIZATION

Names of foremen, assistant foremen, supervisors and group leaders constituting the organization of each department shall be posted on departmental notice boards in each department so that there may be no doubt as to the responsibility of all operators.

11. SAFETY AND HEALTH

The Company will continue to make reasonable provisions for the safety and health of its employees during the hours of their employment. Protective devices, special wearing apparel and other equipment, which in the opinion of the Company is necessary to protect the employees from injury, will be provided by the Company. Heating, ventilation and washroom facilities shall conform to all legal requirements.

An employee who is injured on the job and is sent by the Company's medical staff to a doctor or hospital outside the plant for first-aid treatment during his regular working hours shall be paid for a reasonable period of absence for such treatment at his basic hourly rate.

12. INSURANCE

The Company will continue to maintain and pay the cost of the Employees' Insurance Plan, including a revised schedule of surgical benefits having a maximum benefit of \$250.

13. BULLETIN BOARDS

The Company will provide a bulletin board for the use of the Union at each of the regular factory entrances, and the Union undertakes to obtain the approval of the Personnel Manager for all material which is posted on these boards.

14. ANNUAL VACATIONS

The Company will continue to grant vacations with pay to hourly paid employees. The terms of this policy shall be as follows:

- (a) The vacation period shall be fixed by the Company at a time that will ensure the orderly and efficient operation of the plant. In the event that a shutdown is contemplated in the plant, or in any division or section thereof, individual vacations shall run concurrently with the shutdown period.
- (b) The "vacation year", which shall be used in computing the amount of vacation payment, shall be the 52 week period from the first pay period in May of the preceding year to the last pay period in April of the current year, inclusively.
- (c) Employees entitled to vacation pay are to receive their vacations, as vacation pay will not be granted in lieu of vacations.
- (d) A vacation allowance shall be paid to an employee when leaving the employ of the Company consisting of the vacation allowance for which he is qualified on the preceding May 1st, if he has not taken such vacation, plus 2% of his earnings from May 1st until the date of his departure.
- (e) Every employee on the payroll, who, at May 1st, 1954 shall have less than one year of continuous service, shall be eligible to receive a vacation of as many continuous half-days as the number of complete calendar months during which he has been employed and a vacation payment equal to 2% of his total earnings during the aforesaid complete calendar months.
- (f) Every employee in good standing on the payroll who, at May 1st, 1954 shall have not less than one year and not more than three years of continuous service, shall be eligible to receive one week's vacation and a vacation payment equal to 2% of his total earnings during the vacation year.
- (g) Every employee in good standing on the payroll who, at May 1st, 1954 shall have not less than three years, and not more than fifteen years of continuous service, shall be eligible to receive two weeks' vacation and a vacation payment equal to 4% of his total earnings during the vacation year.
- (h) Every employee in good standing on the payroll who, at May 1st, 1954, shall have not less than 15 years of continuous service, shall be eligible to receive three weeks' vacation and a vacation payment equal to 6% of his total earnings during the vacation year.
- (i) "Total earnings during the vacation year" shall include an amount equivalent to the employee's basic hourly rate for the normal working hours lost due to an approved illness or Workmen's Compensation claim, and governed by the regulations applying thereto.
- (j) As long as operations are not affected adversely, employees who are entitled to more than two weeks' vacation shall be allowed to take their additional vacation immediately before or after the shutdown.
- (k) When an employee's scheduled vacation period includes a statutory holiday, an additional day's vacation with pay shall be granted.

15. SETTLEMENT OF DISPUTES

All differences, disputes and grievances that may arise between the Company and the Union with respect to the interpretation or violation of any provision of this Agreement shall be dealt with as follows:

- (a) The grievance must be taken to the foreman by the steward or by the steward in conjunction with the employee, or by the employee alone. The grievance shall be presented in writing to the foreman on a grievance form in duplicate as soon as practicable, but in no event later than fourteen days after the occurrence causing such grievance. Any grievance not so presented shall be deemed to be abandoned and shall not be entitled to consideration thereafter. The Grievance shall be answered in writing by the foreman.

When the foreman and the steward agree that a settlement would be facilitated thereby, the foreman may request the business agent or the chief steward to discuss the matter with them.

- (b) If a settlement is not reached within two working days, unless there has been mutual agreement between the foreman and the steward to extend this period, the steward may take the matter to the division superintendent. The grievance shall be answered in writing by the superintendent.

When the superintendent and the steward agree that a settlement would be facilitated thereby, the superintendent may request the business agent or the chief steward to discuss the matter with them.

- (c) If a settlement is still not reached within two additional working-days, unless there has been mutual agreement between the steward and the superintendent to extend this period, the matter shall be referred by the steward to the Union Grievance Committee. The Union Grievance Committee shall discuss the matter with the Company representatives, not exceeding four in number. The Union Grievance Committee shall be composed of four in number and shall meet with the Company representatives once a week. The business of the Grievance Committee shall normally be discussed during working hours, but lengthy negotiations for settlement of disputes shall be discussed outside working hours.

- (d) If a settlement is still not reached, the matter may be referred to an executive officer of the Company, at which time the business agent of the Union and the steward of the affected section shall be present with the Grievance Committee.

- (e) All decisions arrived at between the Management of the Company and the Grievance Committee shall be final and binding upon the Company, the Shop Committee and the employee or employees.

16. ARBITRATION

The parties hereto agree that if any grievance or dispute has not been settled to the satisfaction of both parties after being carried through the steps of the grievance procedure, as outlined above, the matter shall then be referred to a board of arbitration on written request of either party. Except by agreement of the parties, an unsettled grievance must be referred to a board of arbitration within one month after the procedure for settlement of disputes (Section 15) has been concluded.

The board of arbitration shall be composed of one person appointed by the Company and one person appointed by the Union, which two shall endeavor to agree upon a third person to act as chairman. In the event that the Union and Company appointees fail to agree upon a third party within seven working days of their appointment or a longer period by mutual consent, the Minister of Labour of the Province of Quebec will be requested to appoint a third party.

The decision of the arbitration board shall be final and binding on both parties. The arbitration board shall not have the jurisdiction to alter or change any of the provisions of this Agreement.

17. NO STRIKE - NO LOCKOUT

During the term of this Agreement, the Company agrees that there shall be no lockout and the Union agrees that there shall be no slowdown, strike or other stoppage of or interference with work, unless and until all steps of the grievance procedure including arbitration shall have been employed and until 14 days have elapsed since any decision or award under said procedure has been made without its having been put into effect or complied with by the party to be obligated.

18. CONTINUOUS SERVICE

- (a) An employee shall have continuous service with the Company dating from the first date of his unbroken continuous employment.
- (b) Continuous service of an employee shall be cancelled for any of the following reasons and, when so cancelled, an employee shall be considered a new employee if he is re-employed subsequently:

Resignation.

Discharge for cause.

Absence from work for one week without notifying the Company, giving satisfactory reason for absence.

Layoff for a period of twelve consecutive months.

Failure to notify the Company within three working days of his intention to report for work within five working days after notice has been sent to the address on record with the Employment Division.

Absence beyond the time limit of an authorized sick leave or other leave of absence granted by the Company.

In cases of sickness, an employee is entitled to a maximum absence of 14 weeks, if approved by the Company's Physician or if a valid claim is submitted. If applied for by the employee and approved by the Company, an additional sick leave not exceeding thirty-eight weeks will be granted.

19. SENIORITY

- (a) New employees shall have no seniority rights until they have been continuously employed by the Company for three months; thereafter, their seniority shall be calculated from the date on which their continuous service commenced.
- (b) After three months or more of continuous service, each employee shall have seniority in the ^{job} classification in the section where he is then working. When thus established, such seniority shall equal the employee's total continuous service with the Company.

After having established seniority, an employee who is transferred to a different job classification or section shall retain his seniority in the job classification and section from which he was transferred for a period of three months. After that interval, he shall have seniority in the job classification in the section to which he has been transferred equal to his total continuous service with the Company.

- (c) If a reduction in work force is necessary, probationary employees in the job classification affected shall be laid off first. If a further reduction is necessary, the employee or employees with the least seniority in the job classification in the section affected shall be laid off from their present jobs next. The Company reserves the right, however, to retain employees of lesser seniority who are especially competent and efficient, as well as employees who are necessary for the maintenance of efficient operation of the Company's business. Whenever a divergence from the seniority basis is made the Company will state the reasons for such divergence upon request from the shop steward, and any disagreement will be dealt with according to the procedure for settlement of disputes outlined in Section 15.

19. SENIORITY - (Continued)

- (d) When an employee is laid off from the job classification in the section where he has established seniority he shall be entitled to alternative employment if it is available under any of the following conditions:
- (1) He may claim any vacant job in any section of the plant which he is willing and able to perform satisfactorily.
 - (2) He may displace an employee with lesser seniority in the same job classification in another section.
 - (3) He may displace an employee with lesser seniority in another job classification in which he has previously established seniority, provided that an alternate job in the same wage bracket is not available.
 - (4) He may displace an employee with lesser seniority in a job in the same or lower wage bracket which he is willing and able to perform satisfactorily.
- (e) The provision of subsections (c) and (d) above shall not apply to temporary layoffs of two weeks or less where the employee is reasonably sure of returning to the same job in the same section at the end of the layoff. However, the Company will give full consideration to the retention of long-service employees in alternate jobs within the section affected when little additional training is required.
- (f) When the job from which an employee who has been downgraded due to lack of work is again vacant, the employee shall be entitled to be transferred to his prior job classification, provided that he had demonstrated that he was capable of performing the job efficiently when he was classified therein previously.
- (g) All laid-off employees shall be pooled for purpose of rehiring on the principle that the oldest employee in terms of plant-wide seniority shall be the first re-hired within his job classification. If there are no laid-off employees with seniority in such job classification, other laid off employees who can do the work shall first be considered for such jobs. No new employees will be hired until all laid-off employees in each job classification who desire employment have been re-hired.
- (h) When an employee with established seniority is transferred to a job classification within the Company not covered by this Agreement and thereafter he is returned to a job classification covered by this Agreement, he shall be deemed to have accumulated seniority.
- (i) Employees who are laid-off shall be given ~~three~~ working days' notice of such layoff or three days' pay in lieu of notice. This provision shall not apply if the layoff is temporary; i.e., of two weeks' duration or less although a reasonable effort will be made by the Company to give one day's notice of temporary layoff.
- (j) Qualified night shift employees shall be given preference according to ability and seniority for vacancies in the same job classification on the day shift.
- (k) For the purpose of this Agreement, seniority lists for each job classification will be revised not less often than once each year. Seniority lists for employees in each section shall be posted in the section. Two copies of seniority lists for all employees covered by this Agreement will be forwarded to the Union.

19. SENIORITY - (Continued)

- (1) Employees who are serving in Her Majesty's Forces and other classes of persons designated by the Reinstatement in Civil Employment Act, 1942, shall be considered as having unbroken continuous service with the Company during the period of absence, provided that they are reinstated in the Company's employment at the termination of such service in accordance with the provisions of the aforementioned Act.
- (m) An employee who lost his seniority because of layoff for lack of work at any time after August 12, 1942 shall be given credit for the amount of seniority acquired prior to his layoff, after one year of unbroken re-employment with the Company.

20. PROMOTIONS

Notices of vacancies in job classifications covered by this Agreement providing opportunities for promotions of employees shall be posted on bulletin boards in the sections where the vacancies exist and at factory entrances so that candidates for the positions may have the opportunity to apply.

21. DISCHARGES

In the event that an employee has been discharged and alleges that he has been unjustly dealt with he may ask for and receive from the Company the reasons for dismissal. Cases of alleged unjust discharge shall be dealt with according to the procedure provided in Section 15. A discharged employee will be permitted to see his shop steward before leaving the premises.

22. UNION REPRESENTATION

The Company acknowledges the right of the Union to elect stewards to facilitate the carrying out of this Agreement. One steward shall be elected in each section of the plant according to a list of sections to be provided by the Company. An employee will not qualify to serve as a steward until he has had six months of continuous service in the plant of which three months must have been in the section that he is to represent. No steward may act as such while he is laid off. Stewards will not counsel or encourage disobedience to Company instructions but will follow the procedure outlined in Section 15 for settlement of complaints and grievances.

A shop steward who is required to leave his job for the performance of Union business shall obtain the agreement of his foreman before doing so and, if he is authorized by agreement to take up Union business in a section other than his own, he shall first report to the foreman of that section.

Shop Stewards will be expected to perform their regular duties efficiently; the Company will notify the Grievance Committee before taking disciplinary action against a steward whose performance becomes unsatisfactory.

Top seniority in their job classifications will be granted to not more than 24 officers and stewards of the Union.

The Union agrees to notify the Management of the Company of the names of the members and officers of the Shop Committee and the Grievance Committee appointed and elected by the employees, and also of any changes that may take place from time to time.

The Company agrees to pay not more than four employees at their basic hourly rate for time taken during regular working hours for negotiation of a collective agreement.

23. LEAVE OF ABSENCE

- (a) The Company will give fair consideration to granting leaves of absence without pay to delegates of the Union not exceeding four in number, when necessary for the transaction of business of the Union. Normally, such leaves shall not exceed two weeks' duration but may be extended by prior agreement.
- (b) When requested to do so by the Union, the Company agrees to grant a leave of absence, without pay, to two replacable employees of the Company to serve as business agent or other full-time workers of the local Union. Such leave of absence shall not exceed one year but may be renewed by mutual agreement. Recognizing that full-time officers of the Union are a factor in promoting more orderly relations between the Company and the Union, continuity of service and seniority rights shall accumulate to such employees while they are absent on leave.

24. RENEWAL AND TERMINATION

This Agreement shall remain in full force and effect until March 30, 1955, unless changed by mutual consent of the parties signatory hereto. It shall remain binding for a further period of one year unless either party shall give to the other a written notice of its termination or of any change desired at least sixty days before the termination date of the agreement. The party giving written notice of any such change or changes desired in this Agreement shall, at the same time, present such proposals in the language and form of the specific contract provisions which they propose for inclusion in the Agreement to effect such change or changes and their reasons in support thereof. In the event of written notice of termination having been given by either party as provided for above, negotiations shall commence within ten days and shall be carried on during the period of notice of termination with a view to arranging another agreement.

SIGNED at the CITY OF MONTREAL, in the PROVINCE OF QUEBEC, as of this 14th day of April, 1954.

RCA VICTOR COMPANY, LTD..

G. A. Moore

Unreadable

Unreadable

INTERNATIONAL UNION OF
ELECTRICAL, RADIO,
& MACHINE WORKERS, CIO
LOCAL 513

A. Girard

A. Spada

E. McGarr

M. Savaria

L. Rivard

R. Dean

Henry L. Jean
International Representative

HOURLY WAGE SCHEDULE
EFFECTIVE APRIL 2, 1954.

	<u>Start</u>	<u>2 months</u>	<u>4 months</u>	<u>Job Rate</u>	<u>Day Max.</u>
A	1.11	1.17	1.22	1.275	1.335
B	1.17	1.22	1.275	1.335	1.385
C	1.22	1.275	1.335	1.385	1.44
D	1.23	1.285	1.345	1.345	1.345
E	1.255	1.295	1.345	1.375	1.385
F	1.265	1.32	1.365	1.405	1.44
G	1.275	1.335	1.385	1.44	1.495
H	1.335	1.385	1.44	1.495	1.55
J	1.385	1.44	1.495	1.55	1.60
K	1.44	1.495	1.55	1.60	1.655
L	1.495	1.55	1.60	1.655	1.715
M	1.55	1.60	1.655	1.715	1.765
N	1.60	1.655	1.715	1.765	1.82
P	1.655	1.715	1.765	1.82	1.88
Q	1.715	1.765	1.82	1.88	1.93
R	1.765	1.82	1.88	1.93	1.98
S	1.93	1.98	2.045	2.095	2.145

The starting rate for women and boys under 18 years of age, hired in any job classification, shall be not less than that shown for the first wage bracket, the starting rate for men shall be not less than that shown for the fourth wage bracket.

Wage increases in the rate range above the job rate for each wage bracket will be based on merit and applicable to employees on daywork operations only.

MEMORANDUM OF AGREEMENT
A COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN RCA VICTOR COMPANY, LTD. hereinafter called the Company"

and

INTERNATIONAL UNION OF ELECTRICAL, RADIO AND MACHINE WORKERS, C.I.O.
(IUE-CIO) LOCAL 513, hereinafter called the "Union".

1. GENERAL PURPOSE

the Purpose of, and consideration for, this Agreement is to provide orderly collective bargaining relations between the Company and the Union, to secure prompt and equitable disposition of grievances, and to establish fair wages, hours and working conditions for the employees covered by this Agreement.

2. RECOGNITION

The Company recognizes the Union as the sole bargaining agency in respect of all its hourly- paid employees in Montreal, exclusive of the following groups: foremen, watchmen and guards, power house engineers and firemen. The right of the employees to organize in a trade union, free from any control by the Company or its agents, is recognized by the Company, and the employees, in the exercise of their right to organize, shall use neither coercion nor intimidation of any kind to influence any employees to join their organization.

At the same time and manner as it gives information to new employees concerning their employment, the Company will furnish a copy of this Agreement to all new employees covered by this Agreement bearing a printed statement to the effect that the parties hereto have enjoyed harmonious and constructive contractual relations and both are desirous of continuing such relations to their mutual benefit.

The Company agrees to notify the Union of the names, classifications, and departments of all new employees covered by this agreement, when they are engaged.

3. UNION SECURITY

All present members of the Union shall remain members as a condition of employment for the term of this Agreement. All new employees shall join the Union 15 days after they are employed by the Company, and all remain members as a condition of employment for the term of this Agreement. These requirements do not apply to employees expressly excluded from the agreement, i.e. foremen, watchmen and guards, powerhouse engineers and firemen.

The Company agrees to check off Union dues and initiation fees for all employees included in the bargaining unit defined in Section 2 and agrees that such deductions shall continue during the term of this Agreement as a term or condition of employment thereunder, with the exception of employees who are transferred out of the bargaining unit during the term of the Agreement.

In consideration of the above, and to promote more harmonious relations in the plant, the Union agrees not to publish information derogatory to Management to its members of stewards.

4. NO DISCRIMINATION

The provisions of this Agreement shall be applied to all employees without discrimination on account of sex, race, colour, creed, or national origin. It is understood that this clause shall not be construed to alter the existing qualifications for any job or jobs in the Company's employment.

5. RIGHTS AND FUNCTIONS OF MANAGEMENT

Subject only to the express provisions of this Agreement, the Union agrees

14/3375

that supervision, management and control of the Company's business, operations and plants are exclusively the function of the Company and that the Company has the right to make such reasonable rules and regulations as it considers necessary or advisable for the orderly and efficient conduct of its business.

6. HOURS OF WORK AND OVERTIME

- (a) The normal work week for all employees covered by this Agreement shall be 42½ hours, Monday through Friday, not to exceed 8½ hours in any one day. Although the Company reserves the right to change working hours when necessary to conform with changes in production schedules in any section or division or in the plant as a whole, such changes will be discussed with the Union before they are put into effect.
- (b) All time over 8½ hours in any one day shall be overtime.
- (c) The following holidays shall be observed: New Year's Day, Good Friday, Empire Day, St-John Baptist's Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day, or any day declared by statute or decree to be observed as one of these holidays, should the former fall on a Sunday.
- (d) While it is agreed by both parties that overtime is not desirable it is recognised that a reasonable amount of overtime is necessary for the efficient operation of the Company's business. Overtime work shall not be compulsory provided that sufficient qualified employees are available who are willing to work. Otherwise, overtime will be divided equally among qualified operators in the section.

Except in emergencies, employees and the appropriate shop steward shall be informed of the necessity to work overtime as follows:

On regular working days:

Before lunch period of the same day.

On Saturdays, Sundays and Holidays.

Before lunch period of the preceding regular working day.

- (e) Employees shall be allowed a 10-minute rest period with pay in the morning and in the afternoon- night shift employees shall be allowed two similar periods. The necessity for rest periods will be reconsidered if hours of work are changed.
- (f) Employees shall be allowed five minutes at the end of the shift to put away tools and wash up. Washing up or stopping work without reason more than five minutes before the end of the shift shall be strictly prohibited.
- (g) An employee is expected to be at his workplace and ready for work when each work period commences. Two lates not exceeding three minutes each in any pay period will be allowed without penalty. In all other cases, a penalty of 15 minutes' pay will be deducted for each quarter hour of lateness, or any portion thereof.

7. WAGES- GENERAL

- (a) The Company and the Union agree that the starting rates and automatic wage increases for new employees are those set forth in the "Hourly Wage Schedule" attached hereto, and that the wage rates for employees covered hereby are those set forth in the schedule entitled "Occupational Codes and Definitions- Wage Schedule" copies of which, signed by the Company have been delivered to the Union, concurrently with the execution of this Agreement.
- (b) The Company agrees to pay all employees at their basic hourly rate for the normal hours which they would otherwise have worked on the statutory holidays listed in Paragraph 6 (c). Payment for one of the aforesaid holidays shall not be made if an employee did not work his regular authorized shift on the working days immediately preceding and succeeding the holiday, unless such absence was caused by verified illness, death in the immediate family, jury duty, or temporary lay off exceeding two weeks' duration. Employees who are required to work on any one of the statutory holidays shall be paid their regular wages for hours worked, and shall receive in addition the holiday pay to which they may be entitled in accordance with the above.
- (c) All overtime, not exceeding 3 hours in a day, and time worked on Saturday shall be paid for at time and one half. Overtime exceeding 3 hours in a day and all time worked on Sundays shall be paid for at double time. Time and one half shall mean one and one-half times the employee's basic hourly rate; or, in the case of a pieceworker, his piecework earnings plus one-half of his basic hourly rate. Double time shall be calculated similarly.
- (d) Every hourly-paid employee working on the night shift shall be paid a night shift premium amounting to 8% of the employee's basic hourly rate.
- (e) An employee, having been called to work, shall be guaranteed 4 hours' work or 4 hours' pay in lieu thereof except in case of fire, flood or similar cause beyond the control of the Company.
- (f) When an employee is transferred to a higher-rated job classification, he shall receive his present hourly wage rate or the starting rate for that classification, whichever is higher, and shall progress to the job rate for his new classification according to the schedule of automatic increases. When an employee works in a higher-rated job classification temporarily, he shall receive his present hourly wage rate or the starting rate for that classification whichever is higher, immediately. However, if said employee was downgraded from a higher-rated job previously, he shall receive his previous rate at the beginning of the following pay period when he is reinstated in the same job on a full-time basis and he shall receive his previous rate immediately when he is reinstated in the same job on a temporary or part-time basis.

- (f) When an employee is transferred due to lack of work, or as a result of demotion to a lower-rated job classification he will receive the job rate of the job classification to which he is transferred, or his present hourly wage rate, whichever is lower.

When an employee is temporarily transferred to a lower-rated job classification on the request of the Company and there is work available on his regular occupation, he shall continue to receive his present hourly wage, rate.

When an employee is transferred due to lack of work, to a closely-related occupation in the same wage bracket, he shall not suffer a reduction of rate because of that transfer.

8. WAGES- INCENTIVE

- (a) It shall be the policy of the Company to keep the number of employees in an incentive group as low as practicable consistent with efficient and economical operation.
- (b) It shall be the objective of the Company to establish incentive output standards (piecework rates) for each job on the incentive basis of payment so that when experienced operators exert average incentive effort and skill, they will earn from 15% to 17% above the job rate for the job classification, and operators exerting greater or lesser effort and skill will earn more or less on the above basis. Basic hourly rates will be guaranteed on a daily basis of calculation in all incentive groups, excepting Groups 501, 802, 803 and 804. In the aforementioned, groups, basic hourly rates will continue to be guaranteed on a weekly basis of calculation.
- (c) Wherever practicable, a rate either temporary or permanent, shall be established on an incentive job before the job starts. If a job must be studied to establish a rate or to correct a temporary rate, the study will be made as soon as the job is set up and running properly. The studied rate on individual piecework jobs will be made available to the operator as soon as possible but not more than a half working day after the study has been completed.
- (d) There shall be no change in the Company's published standard rates except where there is a change in method or process, where an obvious error or omission has been made in establishing such rates, or where following discussion between the Company and the Union, it has been mutually agreed to adjust a standard rate or rates.
- (e) Where a change in method or process is made, a standard rate may be adjusted. However, such adjustments shall be limited to those parts of the job affected by the change.
- (f) When a rate which has been definitely established is to be changed, the employees and the shop steward of the section affected will be notified before any change is made. On request to the foreman, a list of the elements of work which have been included in an established output standard will be made available to the Union. When a rate has become the subject of a grievance, the job shall be studied and the results of the study shall be explained to the local steward and the foreman by the time study man.

- (g) Chassis assembly lines which run for less than two weeks shall be considered short-run jobs. On such jobs, the final rate shall be made retroactive to the start of the job.
- (h) Extra work caused by abnormal conditions which make it necessary to use materials or tools which are not as contemplated when the rate was established will be compensated by a temporary rate to allow the operator to make the same earnings which would be possible for the same skill and effort under normal conditions. Abnormal supervisory duties required of incentive group supervisors shall be compensated by daywork allowance commensurate with the extra time spent on supervisor work. These apply to conditions whose magnitude or duration substantially affect the overall bonus opportunity.
- (i) Idle time occasioned by lack of material, machine break-down, or other cause not covered by the standard rate, will be compensated for at the incentive operator's basic hourly rate.
- (j) Inexperienced operators who are placed in incentive groups shall be compensated at their basic hourly rates for the period of time specified in a schedule of learning times, prepared by the Company. During the learning period, the production of the inexperienced operator shall be included in the output of the group.
- (k) The Company agrees that daywork allowances for incentive operators will be determined daily and, once approved shall not be rescinded except for obvious errors. Where possible, daywork allowances and production output in incentive groups will be posted daily. The Union agrees that malpractices arising from this, such as holding back piecework tickets, will not be tolerated. The Union also agrees that at all times an incentive operator will be required to maintain good standards of quality and efficiency consistent with his performance as an incentive worker.
- (l) An incentive operator who, because of special skill, is selected to work on development or experimental work or on samples for a temporary period will be paid average earnings, provided that work is still available in his regular job.

9. CLASSIFICATION OF EMPLOYEES

All hourly-paid employees of the Company shall be classified as follows:

- (a) All new employees shall be considered as probationers until they have completed six months of service. The Company may at its discretion promote or discharge a probationer at any time prior to the expiration of the said six months.
- (b) Every employee shall be classified according to the job classification established by the Company entitled, "Occupational Codes and Definitions-Hourly Paid Employees", and shall be notified in writing whenever that classification is changed. An employee who is transferred or promoted shall be considered as on trial for a period not to exceed one month.

Any disagreement as to classification shall be dealt with according to the procedure for settlement of disputes outlined in this Agreement.

10. COMPANY ORGANIZATION

Names of foremen, assistant foremen, supervisors and group leaders constituting the organization of each department shall be posted on departmental notice boards in each department so that there may be no doubt as to the responsibility of all operators.

11. SAFETY AND HEALTH

The Company will continue to make reasonable provisions for the safety and health of its employees during the hours of their employment. Protective devices, special wearing apparel and other equipment, which in the opinion of the Company is necessary to protect the employees from injury, will be provided by the Company. Heating, ventilation and washroom facilities shall conform to all legal requirements.

An employee who is injured on the job and is sent by the Company's medical staff to a doctor or hospital outside the plant for first-aid treatment during his regular working hours shall be paid for a reasonable period of absence for such treatment at his basic hourly rate, provided that his injury has not been caused by negligence on his part.

12. INSURANCE

The Company will continue to maintain and pay the cost of the Employees' Insurance Plan presently in effect.

13. BULLETIN BOARDS

The Company will provide a bulletin board for the use of the union at each of the regular factory entrances, and the Union undertakes to obtain the approval of the Personnel Manager to all material which is posted on these boards.

14. ANNUAL VACATIONS

The Company will continue to grant vacations with pay hourly-paid employees. The terms of this policy shall be as follows:

- (a) The vacation period shall be fixed by the Company at a time that will ensure the orderly and efficient operation of the plant. In the event that a shutdown is contemplated in the plant, or in any division or section thereof, individual vacations shall run concurrently with the shutdown period.
- (b) The "vacation year" which shall be used in computing the amount of vacation payment, shall be the 52-week period from the first pay period in May of the preceding year to the last pay period in April of the current year, inclusively.
- (c) Employees entitled to vacation pay are to receive their vacations, as vacation pay will not be granted in lieu of vacations.
- (d) A vacation allowance shall be paid to an employee when leaving the employ of the Company consisting of the vacation allowance for which he qualified on the preceding May 1st, if he has not taken such vacation, plus 2% of his earnings from May 1st, until the date of his departure.

- (e) Every employee on the payroll, who, at May 1st, 1953, shall have less than one year of continuous service, shall be eligible to receive a vacation of as many continuous half-days as the number of complete calendar months during which he has been employed and a vacation payment equal to 2% of his total earnings during the aforesaid complete calendar months.
- (f) Every employee in good standing on the payroll who, at May 1st, 1953, shall have not less than one year and not more than three years of continuous service, shall be eligible to receive one week's vacation and a vacation payment equal to 2% of his total earnings during the vacation year.
- (g) Every employee in good standing on the payroll who at May 1st, 1953, shall have not less than three years, and not more than fifteen years of continuous service, shall be eligible to receive two weeks' vacation and a vacation payment equal to 4% of his total earnings during the vacation year.
- (h) Every employee in good standing on the payroll who, at May 1st, 1953, shall have not less than 15 years of continuous service, shall be eligible to receive three weeks' vacation and a vacation payment equal to 6% of his total earnings during the vacation year.
- (i) "Total earnings during the vacation year" shall include an amount equivalent to the employee's basis hourly rate for the normal working hours lost due to an approved illness or Workmen's Compensation claim, and governed by the regulations applying thereto.
- (j) As long as operations are not affected adversely, employees who are entitled to more than two weeks' vacation shall be allowed to take their additional vacation immediately before or after the shutdown.
- (k) When an employee's scheduled vacation period includes a statutory holiday, an additional day's vacation with pay shall be granted.

15. SETTLEMENT OF DISPUTES

All differences, disputes and grievances that may arise between the Company and the Union with respect to the interpretation or violation of any provision of this Agreement shall be dealt with as follows:

- (a) The grievance must be taken to the foreman by the steward or by the steward in conjunction with the employee, or by the employee alone. The grievance shall be presented in writing to the foreman on a grievance form in duplicate as soon as practicable, but in no event later than fourteen days after the occurrence causing such grievance. Any grievance not so presented shall be deemed to be abandoned and shall not be entitled to consideration thereafter. The Grievance shall be answered in writing by the foreman.

When the foreman and the steward agree that a settlement would be facilitated thereby, the foreman may request the business agent or the chief steward to discuss the matter with them.

- (b) If a settlement is not reached within two working days, unless there has been mutual agreement between the foreman and the steward to extend this period, the steward may take the matter to the division superintendent. The grievance shall be answered in writing by the superintendent.

When the superintendent and the steward agree that a settlement would be facilitated thereby, the superintendent may request the business agent or the chief steward to discuss the matter with them.

- (c) If a settlement is still not reached within two additional working-days, unless there has been mutual agreement between the steward and the superintendent to extend this period, the matter shall be referred by the steward to the Union Grievance Committee. The Union Grievance Committee shall discuss the matter with the Company representative, not exceeding four in number. The Union Grievance Committee shall be composed of four in number and shall meet with the Company representatives once a week. The business of the Grievance Committee shall normally be discussed during working hours, but lengthy negotiations for settlement of disputes shall be discussed outside working hours.

- (d) If a settlement is still not reached, the matter may be referred to an executive officer of the Company, at which time the business agent of the Union and the steward of the affected section shall be present with the Grievance Committee.

- (e) All decisions arrived at between the Management of the Company and the Grievance Committee shall be final and binding upon the Company, the Shop Committee and the employee or employees.

16. ARBITRATION

The parties hereto agree that if any grievance or dispute has not been settled to the satisfaction of both parties after being carried through the steps of the grievance procedure, as outlined above, the matter shall then be referred to a board of arbitration on written request of either party. Except by agreement of the parties, an unsettled grievance must be referred to a board of arbitration within one month after the procedure for settlement of disputes (section 15) has been concluded.

The Board of arbitration shall be composed of one person appointed by the Company and one person appointed by the Union, which two shall endeavor to agree upon a third person to act as chairman. In the event that the Union and Company appointees fail to agree upon a third party within seven working days of their appointment or a longer period by mutual consent, the Minister of Labour of the Province of Quebec will be requested to appoint a third party.

The decision of the arbitration board shall be final and binding on both parties. The arbitration board shall not have the jurisdiction to alter or change any of the provisions of this Agreement.

17. NO STRIKE- NO LOCKOUT

During the term of this Agreement the Company agrees that there shall be no lockout and the Union agrees that there shall be no slowdown, strike or other stoppage of or interference with work, unless and until all steps of the grievance procedure including arbitration shall have been employed and until 14 days have elapsed since any decision or award under said procedure has been made without its having been put into effect or complied with by the party to be obligated.

18. CONTINUOUS SERVICE

- (a) An employee shall have continuous service with the Company dating from the first date of his unbroken continuous employment.
- (b) Continuous service of an employee shall be cancelled for any of the following reasons and, when so cancelled, an employee shall be considered as new employee if he is re-employed subsequently.

Resignation.

Discharge for cause.

Absence from work for one week without notifying the Company, giving a satisfactory reason for absence.

Lay-off for a period of twelve consecutive months.

*Failure to notify the Company within three working days of his intention to report for work within five working days after notice has been sent to the address on record with the Employment Division.

Absence beyond the time limit of an authorized sick leave or other leave of absence granted by the Company.

In cases of sickness, an employee is entitled to a maximum absence of 14 weeks, if approved by the Company's physician or if a valid claim is submitted. If applied for by the employee and approved by the Company, an additional sick leave not exceeding thirty-eight weeks will be granted.

19. SENIORITY

- (a) New employees shall have no seniority rights until they have been continuously employed by the Company for six months; thereafter, their seniority shall be calculated from the date on which their continuous service commenced.
- (b) After six months or more of continuous service, each employee shall have seniority in the job classification in the section where he is taken working. When thus established, such seniority shall equal the employee's total continuous service with the Company.

After having established seniority, an employee who is transferred to a different job classification or section shall retain his seniority in the job classification and section from which he was transferred for a period of six months. After that interval, he shall have seniority in the job classification in the section to which he has been transferred equal to his total continuous service with the Company.

- (c) If a reduction in work force is necessary, probationary employees in the job classification affected shall be laid off first. If a further reduction is necessary the employee or employees with the least seniority in the job classification in the section affected shall be laid off from their present jobs next. The Company reserves the right, however, to retain employees of lesser seniority who are especially competent and efficient, as well as employees who are necessary for the maintenance of efficient operation of the company's business. Whenever divergence from the seniority basis is made the Company will state the reasons for such divergence upon request from the shop steward, and any disagreement will be dealt with according to the procedure for settlement of disputes outlined in Section 15.
- (d) When an employee is laid off from the job classification in the section where he has established seniority, he shall be entitled to alternative employment if it is **available** under any of the following conditions:
- (1) He may claim any vacant job in any section of the plant which he is willing and **able** to perform satisfactorily.
 - (2) He may displace an employee with lesser seniority in the same job classification in another section.
 - (3) He may displace an employee with lesser seniority in another job classification in which he had previously established seniority, provided that an alternate job in the same wage bracket is not available.
 - (4) He may displace an employee with lesser seniority in a job in the same or lower wage bracket which he is willing and able to perform satisfactorily.
- (e) The provision of subsections (c) and (d) above shall not apply to temporary layoffs of two **weeks** or less where the employee is reasonably **sure** of returning to the same job in the same section at the end of the layoff. However, the Company will give full consideration to the retention of long-service employees in alternate jobs within the section affected when little additional training is required.
- (f) When the job from which an employee who has been downgraded due to lack work is again vacant, the employee shall be entitled to be transferred to his prior job classification provided that he has demonstrated that he was capable of performing the job efficiently when he was classified therein previously.
- (g) All laid-off employees shall be pooled for purpose of rehiring on the principle that the **oldest** employee in terms of plant-wide seniority shall be the first rehired within his job classification. If there are no laid-off employees with seniority in such job classification, other laid off employees who can do the work shall **first** be considered for such jobs. No, new employees will be hired until all laid-off employees in each job classification who desire employment have been re-hired.

- (h) When an employee with established seniority is transferred to a job classification within the Company not covered by this Agreement, and thereafter he is returned to a job classification covered by this Agreement, he shall be deemed to have accumulated seniority.
- (i) Employees who are laid off shall be given three working days notice of such layoff or three days pay in lieu of notice. This provision shall not apply if the layoff is temporary. i.e. of two weeks' duration or less, although a reasonable effort will be made by the Company to give one day's notice of temporary layoff.
- (j) Qualified night shift employees shall be given preference according to ability and seniority for vacancies in the same job classification on the day shift.
- (k) For the purpose of this agreement, seniority lists for each job classification will be revised not less often than once each year. Seniority lists for employees in each section shall be posted in the section. Two copies of seniority lists for all employees covered by this Agreement will be forwarded to the Union.
- (l) Employees who are serving in Her Majesty's forces and other classes of persons designated by the Reinstatement in Civil Employment Act 1942, shall be considered as having unbroken continuous service with the Company during the period of absence, provided that they are reinstated in the Company's employment at the termination of such service in accordance with the provisions of the aforementioned Act.
- (m) An employee who lost his seniority because of^a lay-off for lack of work at any time after August 12, 1942, shall be given credit for the amount of seniority acquired prior to his lay-off, after one year of unbroken re-employment with the Company.

20. PROMOTIONS

Notices of vacancies in job classifications covered by this Agreement providing opportunities for promotions of employees shall be posted on bulletin boards in the sections where the vacancies exist and at factory entrances so that candidates for the positions may have opportunity to apply.

21. DISCHARGES

In the event that an employee has been discharged and alleged that he has been unjustly dealt with, he may ask for and receive from the Company the reasons for dismissal. Cases of alleged unjust discharge shall be dealt with according to the procedure provided in Section 15. A discharged employee will be permitted to see his shop steward before leaving the premises.

22. UNION REPRESENTATION

The Company acknowledges the right of the Union to elect stewards to facilitate the carrying out of this Agreement. One steward shall be elected in each section of the plant according to a list of sections to be provided by the Company. An employee will not qualify to serve as a steward until he has had six months of continuous service in the plant of which three months must have been in the section that he is to represent. No steward may act as such while he is laid off. Stewards will not counsel or encourage disobedience to Company instructions but will follow the procedure outlined in section 15 for settlement of complaints and grievances.

A Shop steward who is required to leave his job for the performance of Union business shall obtain the agreement of his foreman before doing so and, if he is authorized by agreement to take up Union business in a section other than his own, he shall first report to the foreman of that section.

Shop stewards will be expected to perform their regular duties efficiently; the Company will notify the Grievance Committee before taking disciplinary action against a steward whose performance becomes unsatisfactory.

Top seniority in their job classifications will be granted to not more than 24 officers and stewards of the Union.

The Union agrees to notify the Management of the Company of the names of the members and officers of the Shop Committee and the Grievance Committee appointed and elected by the employees, and also of any changes that may take place from time to time.

23. LEAVE OF ABSENCE

(a) The Company will give fair consideration to granting leaves of absence without pay to delegates of the Union not exceeding four in number, when necessary for the transaction of business of the Union. Normally, such leaves shall not exceed two weeks' duration but may be extended by prior agreement.

(b) When requested to do so by the Union, the Company agrees to grant a leave of absence, without pay, to two replaceable employees of the Company to serve as business agent or other full-time workers of the local Union. Such leave of absence shall not exceed one year but full-time officers of the Union are a factor in promoting more orderly relations between the Company and the Union, continuity of service and seniority rights shall accumulate to such employees while they are absent on leave.

24. RENEWAL AND TERMINATION

This agreement, which becomes effective on March 31, 1953, shall remain in full force and effect until March 30, 1954, unless changed by mutual consent of the parties signatory hereto. It shall remain binding for a further period of one year unless their party shall give to the other a written notice of its termination or of any change desired at least sixty days before the termination date of the agreement. The party giving written notice of any such change or changes desired in this Agreement shall, at the same time, present such proposals in the language, and form of the specific contract provisions which they propose for inclusion in the Agreement to effect such change or changes, and their reasons in support thereof. In the event of written notice of termination having been given by either party as provided for above, negotiations shall commence within ten days and shall be carried on during the period of notice of termination with a view to arranging another agreement.

SIGNED at the CITY OF MONTREAL, in the PROVINCE OF QUEBEC, as of this tenth day of December 1952.

RCA VICTOR COMPANY LTD.

LOCAL 513
INTERNATIONAL UNION OF
ELECTRICAL RADIO &
MACHINE WORKERS. CIO.

Unreadable
President

OHO. Girard
President

H. B. Prusky

M. Spataria
Secretary

D. McCallum

A. Spada
A. McGarr
G. Haddock

International Union of
Electrical, Radio &
Machine Workers. CIO

Henry L. Jean
Field Representative

HOURLY WAGE SCHEDULE

Effective March 31, 1953

Wages Bracket	Start	2 months	4 months	Job rate 6 months	Day work maximum
A	1.04	1.09½	1.14½	1.20	1.25½
B	1.09½	1.14½	1.20	1.25½	1.30½
C	1.14½	1.20	1.25½	1.30½	1.36
D	1.15½	1.21	1.26½	1.26½	1.26½
E	1.18	1.22	1.26½	1.29½	1.30½
F	1.19	1.24½	1.28½	1.32½	1.36
G	1.20	1.25½	1.30½	1.36	1.41½
H	1.25½	1.30½	1.36	1.41½	1.46½
J	1.30½	1.36	1.41½	1.46½	1.51½
K	1.36	1.41½	1.46½	1.51½	1.57
L	1.41½	1.46½	1.51½	1.57	1.62½
M	1.46½	1.51½	1.57	1.62½	1.67½
N	1.51½	1.57	1.62½	1.67½	1.73
P	1.57	1.62½	1.67½	1.73	1.78½
R	1.67½	1.73	1.68½	1.83½	1.88½
S	1.83½	1.88½	1.94½	1.99½	2.04½

The starting rate for women and boys under 18 years of age, hired in any job classification, shall not be less than that shown for the first wage bracket; the starting rate for men shall be not less than that shown for the fourth wage bracket.

Wage increases in the rate range above the job rate for each wage bracket will be based on merit and applicable to employees on day work operations only.

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT.

Between

RCA VICTOR COMPANY LTD.
1001 Lenoir Street, Montreal, Que
(Hereinafter called the Company)

PARTY OF THE FIRST PART .

and

THE NATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS OF CANADA (CCL.)
hereinafter called the Union.)

PARTY OF THE SECOND PART.

Art. 1. PURPOSE.

It is the intention of this Agreement to maintain a harmonious relationship between the Company and its steam power plant employees, to provide an amicable method of settling any differences which may arise between them and to set forth the conditions of employment to be observed between the Company and the Union.-

ARTICLE 2. DEFINITION OF EMPLOYEES.

The term " employees ", where mentioned in this Agreement, refers to the stationary enginemen and helpers employed in the steam power plant of the RCA Victor Company, Ltd. 1001 Lenoir Street, Montreal Que., but does not include the chief engineman of the power plant, probationary or part-time employees.-

ARTICLE 3. RECOGNITION.

The Company recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for all the aforementioned employees, as defined in article 2, in this collective labour agreement with relation to wages, hours of work and conditions of employment as set forth herein.-

Article 4. UNION SECURITY.

All present members of the Union shall remain members as a condition of employment for the term of this Agreement. All new employees, shall join the Union fifteen days after they are employed by the Company, and shall remain members as a condition of employment for the term of this Agreement.-

The Company agrees to check off Union dues and initiation fees for all employees included in the bargaining unit and agrees that such deductions shall continue during the term of this Agreement as a term or condition of employment thereunder.-

In consideration of the above, and to promote more harmonious relations in the plant the Union agrees not to publish information derogatory to Management, to its members or stewards.-

19/3514

Article 5. SETTLEMENT OF DISPUTES.

Differences, disputes and grievances that may arise between the Company and the Union with respect to the interpretation or violation of any provision of this Agreement shall be dealt with as follows:-

- (a) The employee concerned may take the matter directly to the chief engineman alone, or accompanied by the Union steward. The matter shall be so presented no later than fourteen days after the occurrence causing such grievance or it shall be deemed to be abandoned.-
- (b) If a settlement is not reached within two working days, unless there has been mutual agreement to extend this period, the grievance may be submitted by the steward in writing to the Mechanical Superintendent.-
- (c) If a settlement is still not reached within two additional working days, unless there has been mutual agreement to extend this period, the grievance may be referred to an executive officer of the Company, at which time the business agent of the Union and the steward shall be present.-
- (d) All decisions arrived at between the representative of the Company and the Union shall be final and binding on the Company, the Union, and the employees.-

Article 6. ARBITRATION.

The parties hereto agree that if any grievance or dispute has not been settled to the satisfaction of both parties after being carried through the steps of the grievance procedure, as outlined above, the matter shall then be referred to a board of arbitration within one month after the procedure for settlement of disputes has been concluded.-

The board of arbitration shall be composed of one person appointed by the Company and one person appointed by the Union, which two shall endeavour to agree upon a third person to act as chairman. In the event that the Union and Company appointees fail to agree upon a third party within seven working days of their appointments or a longer period by mutual consent, the Minister of Labour of the Province of Quebec will be requested to appoint a third party.-

The decision of the arbitration board shall be final and binding on both parties. The arbitration board shall not have the jurisdiction to alter or change any of the provisions of this Agreement.-

Article 7. STOPPAGE OF WORK.

During the term of this Agreement, the Company agrees that there shall be no lockout and the Union agrees that there shall be no slowdown, strike or other stoppage of or interference with work, unless and until all steps of the grievance procedure including arbitration shall have been employed and until fourteen days have elapsed since any decision or award under said procedure has been made without its having been put into effect or complied with by the party to be obligated.-

Article 8 MANAGEMENT.

The Management of the plant and the direction of the employees, including the right to hire, suspend or discharge for proper causes and the right to relieve employees from duty because of lack of work or for other legitimate reasons is vested exclusively in the Company in accordance with the provisions of this Agreement.-

Article 9 CLASSIFICATION OF PLANT.

The Plant shall be classified as a first-class plant in accordance with the Quebec Stationary Enginemen's Act. Engineers in charge of shifts shall be deemed to be holders of second-class certificates.-

The Chief engineman shall not form part of a regular shift except as a temporary replacement for sickness, absences, etc.

The employees will be classified by the Company and their hourly wages shall be in accordance with the schedule set forth in Appendix A, forming part of this Agreement.

ARTICLE 10 WORKING HOURS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT.

- (a) The regular working hours shall be eight (8) hours per day and forty eight (48) hours per week.
- (b) All time worked in excess of eight (8) hours per day and forty-eight (48) hours per week shall be paid for at time and one-half except that time worked in excess of twelve (12) hours per day shall be paid at double time.-
- (c) Each employee shall be entitled to one day of rest in each payroll week and if he is called upon to work seven days in a payroll week he shall be paid double time for time worked on the seventh day
- (d) The Company agrees to pay an employee who is not scheduled to work at his regular hourly rate for the normal hours which he would otherwise have worked on any of the following statutory holidays: New Year's Day, Good Friday, Empire Day, St. John Baptist's Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day. Payment for the aforementioned holidays or holidays shall not be made if the employee did not work his regular scheduled shift on the work days immediately preceding and succeeding the holiday, unless such absence was caused by verified illness, death in the immediate family, jury duty, or layoff not exceeding two week's duration.-
The Company agrees to pay an employee who is scheduled to work on a statutory holiday at time and one half of his regular hourly rate for time worked on that day. In addition, the Company agrees to pay this employee for the holiday, in accordance with the method of calculation outlined in the preceding paragraph. Payment for the aforementioned holiday shall not be made if the employee did not work his regular ~~shift~~ schedule shift on the holiday, unless such absence was caused by verified illness, death in the immediate family, jury duty, or layoff not exceeding two weeks' duration.-

- (e) A lunch period occurring in the middle of each shift shall be allowed the aforementioned employees. The lunch period shall be considered as a period of work and the employees shall remain on duty during it.
- (f) A shift premium of 8% of their basic hourly rate shall be paid to employees covered by this Agreement while working on the second shift (4.00 P.M. to 12.00 P.M.) and third shift (12.00 P.M. to 8.00 .A.M.

Article 11 ANNUAL VACATIONS.

The Company will continue to grant vacations with pay to the employees. The terms of this policy shall be as follows:-

- (a) The vacation period shall be fixed by the Company at time that will ensure the orderly and efficient operation of the plant.
- (b) The " vacation year" which shall be used in computing the amount of vacation payment, shall be the fifty two week period from the first pay period in May of the preceding year to the last pay period in April of the current year, inclusively.-
- (c) A vacation allowance shall be paid to an employee when leaving the employ of the Company consisting of the vacation allowance for which he qualified on the preceding May 1st, if he has not taken such vacation, plus 2% of his earnings from May 1st, until the date of his departure.-
- (e) Every employee on the payroll, who at May 1st, 1953 shall have less than one year of continuous service, shall be eligible to receive a vacation of as many continuous hald days, as the number of complete calendar months during which he has been employed and a vacation payment equal to 2% of his total earnings during the aforesaid complete calendar months.-
- (f) Every employee in good standing on the payroll who, at May 1st, 1953 shall have not less than one year and not more than three years of continuous service, shall be eligible to receive one week's vacation and a vacation payment equal to 2% of his total earnings during the vacation year.-
- (g) Every employee in good standing on the payrollwho, at May 1st 1953 shall have not less than three years and not more than fifteen years of continuous service, shall be eligible to receive two weeks' vacation and a vacation payment equal to 4% of his total earnings during the vacation year.-
- (h) Every employee in good standing on the payroll who, at May 1st, 1953 shall have not less than fifteen years of continuous service shall be eligible to receive three weeks' vacation and a vacation payment equal to 6% of his total earnings during the vacation year.-

Article 11. ANNUAL VACATIONS (CONTINUED)

- (i) "Total earnings during the vacation year" shall include an amount equivalent to the employee's basic hourly rate for the normal working hours lost due to an approved illness or Workmen's Compensation claim, and governed by the regulations applying thereto.-
- (j) As long as operations are not affected adversely, employees shall be allowed to take their entire vacation in one continuous period.-
- (k) When an employee's scheduled vacation period includes a statutory holiday, an additional day's vacation with pay shall be granted.-

Article 12. CONTINUOUS SERVICE.

- (a) An employee shall have continuous service with the Company dating from the first date of his unbroken continuous employment.-
- (b) Continuous service of an employee shall be cancelled for any of the following reasons and, when so cancelled, an employee shall be considered a new employees if he is re-employed subsequently.-

Resignation.-

Discharge for cause.

Absence from work for one week without notifying the Company, giving satisfactory reason for absence.

Layoff for a period of twelve consecutive months.

Failure to report to work within three days after notice has been sent to the address on record with the Employment Division, unless satisfactory reason for such failure is given.

Absence beyond the time of an authorized sick leave or other leave of absence granted by the Company.-

In case of sickness, an employee is entitled to a maximum absence of fourteen weeks, if approved by the Company's Physician or if a valid sick benefit claim is submitted. If applied for by the employee and approved by the Company, an additional sick leave not exceeding thirty-eight weeks will be granted.-

Article 13. SENIORITY.

- (a) New employees shall have no seniority rights until they have been continuously employed by the Company for six months, thereafter their seniority shall be calculated from the date on which their continuous service commenced.-
- (b) In all cases of lay-offs employees shall be listed in order of length of service, the last hired at the bottom of the list, Proceeding upwards from the bottom of the list the following factors shall then be considered:-

Article 13. SENIORITY (CONTINUED.)

- (1) Ability skill and experience.
- (2) Length of continuous service.

In the case of equally qualified employees, length of continuous service shall be the determining factor.-

- (c) When the job from which an employee who has been down, graded due to lack of work is again vacant, the employee shall be entitled to be transferred to his prior job classification provided that he had demonstrated that he was capable of performing the job efficiently when he was classified therein previously.-
- (d) When an employee with established seniority is transferred to a job classification within the Company not covered by this Agreement and thereafter he is returned to a job classification covered by this Agreement, he shall be deemed to have accumulated seniority.-
- (e) Employees who are laid off shall be given three working days' notice of such layoff or three days' pay in lieu of notice. This provision shall not apply if the lay-off is temporary i.e. of two weeks' duration or less, although a reasonable effort will be made by the Company to give one day's notice of temporary layoff.-

Article 14. DISCHARGES.

In the event that an employee has been discharged and alleges that he has been unjustly dealt with, he may ask for and receive from the Company the reasons for dismissal. Cases of alleged unjust discharge shall be dealt with according to procedure provided.-

Article 15. SAFETY AND HEALTH.

The Company will continue to make reasonable provisions for the safety and health of its employees during the hours of their employment. Protective devices, special wearing apparel and other equipment which in the opinion of the Company is necessary to protect the employees from injury, will be provided by the Company. Ventilation and washroom facilities shall conform to all legal requirements.-

An employee who is injured on the job and is sent by the Company's medical staff to a doctor or hospital outside the plant for first-aid treatment during his regular working hours shall be paid for a reasonable period of absence for such treatment at his basic hourly rate.

Article 16. INSURANCE.

The Company will continue to maintain and pay the cost of the Employee's Insurance Plan presently in effect, including revised additional benefits made available to employees on December 10, 1952.

Article 17 UNION REPRESENTATION.

The Union will elect or appoint one Shop Steward to represent the employees covered by this Agreement. An employee will not qualify to serve as a steward until he has had six months of continuous service in the power plant of the Company.

The Shop Steward will be expected to perform his regular duties efficiently and, if he is required to leave his job for the performance of Union business shall obtain the agreement of his foremen before doing so.-

Article 18. LEAVE OF ABSENCE.

- (a) The Company will give fair consideration to granting leaves of absence without pay to one delegate of the Union when necessary for the transaction of business of the Union. Normally, such leaves shall not exceed two weeks' duration but may be extended by prior agreement.
- (b) When requested to so by the Union, the Company agrees to grant leave of absence without pay, to one replaceable employee of the Company to serve as business agent or other full-time worker of the local Union. Such leave of absence shall not exceed one year but may be renewed by mutual agreement.-
Recognizing that full-time officers of the Union are a factor in promoting more orderly relations between the Company and the Union, continuity of service and seniority rights shall accumulate to such employees while they are absent on leave.-

Article 19 RENEWAL AND TERMINATION.

This Agreement, which becomes effective on January 11, 1953, shall remain in full force and effect for a period of one year, unless changed by mutual consent of the parties signatory hereto. It shall remain binding for a further period of one year unless either party shall give to the other a written notice of its termination or of any change desired at least sixty days before the termination date of the agreement. The party giving written notice of any such change or changes desired in this Agreement shall, at the same time, present such proposals in the language and form of the specific contract provisions which they propose for inclusion in the Agreement to effect such change or changes and their reasons in support thereof. In the event of written notice of termination having been given by either party as provided for above, negotiations shall commence within ten days and shall be carried on during the period of notice of termination with a view to arranging another agreement.-

Article 20. NOTICE.

Any notice required to be sent to the Company shall be effectively given when mailed to:-

R.C.A. Victor Company, Ltd.
1001 Lenoir Street,
Montreal, Que

Any notice required to be given to the Union shall be effectively given when mailed to:

National Union of Operating Engineers
Room 10 Monument National
1182 St. Lawrence Blvd.
Montreal Que.-

IN WITNESS WHEREOF the parties have signed at the City of Montreal in the
Province of Quebec on January 14, 1953.-

RCA. Victor Company Ltd.

E.L. Bardner
Vice President.

H.G. unreadable.
Secretary.

The National Union of Operating
Engineers of Canada.

C.C.L.

P. Dessureault.

Lionel Audet.

APPENDIX A.

WAGE RATES AND CLASSIFICATIONS.
OF POWER HOUSE EMPLOYEES.

<u>Job No.</u>	<u>Job Title or Class.</u>	<u>Hourly Wages.</u>			
		<u>Start.</u>	<u>2mos.</u>	<u>4 mos.</u>	<u>6 mos.</u>
888	2nd class (in charge of shift.)	1.58	1.63	1.68	1.73
889	Assistants - 3rd Class				1.48
	4th				1.43
	Un licensed	1.23	1.28	1.33	1.38

MEMORANDUM OF
A COLLECTIVE AGREEMENT.

BETWEEN RCA VICTOR COMPANY LIMITED, hereinafter called the "Company".-

and

LOCAL 531 UNITED ELECTRICAL, RADIO AND MACHINE WORKERS OF AMERICA, hereinafter called the "Union."

1. GENERAL PURPOSE.

The purpose of, and consideration for, this Agreement is to provide orderly collective bargaining relations between the Company and the Union, to secure prompt and equitable disposition of grievances, and to establish fair wages hours and working conditions for the employees covered by this Agreement.-

2. RECOGNITION.

The Company recognizes the Union as the sole bargaining agency in respect of all its hourly-paid employees in Montreal, exclusive of the following groups; foremen, watchmen and guards, power house engineers and firemen. The right of the employees to organize in a trade union, free from any control by the Company or its agents, is recognized by the Company, and the employees, in the exercise of their right to organize, shall use neither coercion nor intimidation of any kind to influence any employees to join their organization.-

At the same time and manner as it gives information to new employees concerning their employment, the Company will furnish a copy of this Agreement to all new employees covered by this Agreement, bearing a printed statement to the effect that the parties hereto have enjoyed harmonious and constructive contractual relations and both are desirous of continuing such relations to their mutual benefit.-

The Company agrees to notify the Union of the names, classifications, and departments of all new employees covered by this Agreement, when they are engaged.-

3.- UNION SECURITY.

All present members of the Union shall remain members as a condition of employment for the term of this Agreement. All new employees shall join the Union 15 days after they are employed by the Company, and shall remain members as a condition of employment for the term of this Agreement.- These requirements do not apply to employees expressly excluded from the Agreement i.e. foremen, watchmen and guards, power house engineers and firemen.-

The Company agrees to check off Union dues and initiation fees for all employees included in the bargaining unit defined in Section 2 and agrees that such deductions shall continue during the term of this Agreement as a term or condition of employment thereunder, with the exception of employees who are transferred out of the bargaining unit during the term of the Agreement.-

In consideration of the above, and to promote more harmonious relations in the plant, the Union agrees not to publish information derogatory to Management to its members or stewards.-

4.- NO DISCRIMINATION.-

The provisions of this Agreement shall be applied to all employees without discrimination on account of sex, race, colour, creed or national origin.- It is understood that this clause shall not be construed to alter the existing qualification for any job or jobs in the Company's employment.-

5. RIGHTS AND FUNCTIONS OF MANAGEMENT.

Subject only to the express provisions of this Agreement, the Union agrees that supervision, management, and control of the Company's business, operations and plants are exclusively the function of the Company and that the Company has the right to make such reasonable rules and regulations as it considers necessary or advisable for the orderly and efficient conduct of its business.-

6.- HOURS OF WORK AND OVERTIME.

- (a) The normal work week for all employees covered by this Agreement shall be 43 3/4. Monday through Friday, not to exceed 8 3/4 hours in any one day. Although the Company reserves the right to change working hours when necessary to conform with changes in production schedules in any section or division or in the plant as a whole, such changes will be discussed with the Union before they are put into effect.-
- (b) All time over 8 3/4 hours in any one day shall be overtime.-
- (c) The following holidays shall be observed: New Year's Day, Good Friday, Empire Day, St. John Baptist's Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day, or any day declared by statute or decree to be observed as one of these holidays, should the former fall on a Sunday.-
- (d) While it is agreed by both parties that overtime is not desirable, it is recognized that a reasonable amount of overtime is necessary for the efficient operation of the Company's business. Overtime work shall not be compulsory provided that sufficient qualified employees are available who are willing to work. Otherwise, overtime will be divided equally among qualified operators in the section.-

Except in emergencies, employees and the appropriate shop steward shall be informed of the necessity to work overtime as follows:-

On regular working days:-

Before lunch period of the same day.-

On Saturdays, Sundays and Holidays:-

Before lunch period of the preceding regular working day.-

- (e) Employees shall be allowed a 10 minute rest period with pay in the morning and in the afternoon, night shift employees shall be allowed two similar periods. The necessity for rest periods will be reconsidered if hours of work are changed.-
- (f) Employees shall be allowed five minutes at the end of the shift to put away tools and wash up. Washing up or stopping work without reason more than five minutes before the end of the shift shall be strictly prohibited.-
- (g) An employee is expected to be at his workplace and ready for work when each work period commences. Two lates not exceeding three minutes each in any pay period will be allowed without penalty. In all other cases, a penalty of 15 minutes' pay will be deducted for each quarter hour of lateness or any portion thereof.-

7.- WAGES - GENERAL.

- (a) The Company and the Union agree that the starting rates and automatic wage increases for new employees are those set forth in the "Hourly Wage Schedule", attached hereto, and that the wage rates for employees covered hereby are those set forth in the schedules entitled "Occupational Codes and Definitions - Wage Schedule" copies of which signed by the Company, have been delivered to the Union concurrently with the execution of this Agreement.-

7. WAGES - GENERAL (Continued)

- (b) The Company agrees to pay all employees at their basic hourly rate for the normal hours which they would otherwise have worked on the statutory holidays listed in Paragraph 6 (c) Payment for one of the aforesaid holidays shall not be made if an employee did not work his regular authorized shift on the working days immediately preceding and succeeding the holiday, unless such absence was caused by verified illness, death in the immediate family, jury duty, or temporary layoff not exceeding two weeks duration. Employees who are required to work on any one of the statutory holidays shall be paid their regular wages for hours worked, and shall receive in addition the holiday pay to which they may be entitled in accordance with the above.-
- (c) All overtime, not exceeding 3 hours in a day, and time worked on Saturday shall be paid for at time and one half. Overtime exceeding 3 hours in a day and all time worked on Sundays shall be paid for at double time. Time and one half shall mean one and one-half times the employee's basic hourly rate; or, in the case of a pieceworker, his piecework earnings plus one-half of his basic hourly rate. Double time shall be calculated similarly.-
- (d) Every hourly-paid employee working on the night shift shall be paid a night shift premium amounting to 8% of the employee's basic hourly rate.
- (e) An employee, having been called to work, shall be guaranteed 4 hours' work or 4 hours' pay in lieu thereof except in case of fire, flood or similar cause beyond the control of the Company.-
- (f) When an employee is transferred to a higher-rated job classification, he shall receive his present hourly wage rate or the starting rate for that classification, whichever is higher, and shall progress to the job rate for his new classification according to the schedule of automatic increases. When an employee works in a higher-rated job classification temporarily, he shall receive his present hourly wage rate or the starting rate for that classification, whichever is higher immediately. However, if said employee was downgraded from a higher-rated job previously, he shall receive his previous rate at the beginning of the following pay period when he is reinstated in the same job on a full-time basis and he shall receive his previous rate immediately when he is reinstated in the same job on a temporary or part-time basis.-

When an employee is transferred due to lack of work or as a result of demotion to a lower-rated job classification, he will receive the job rate of the job classification to which he is transferred, or his present hourly wage rate, whichever is lower.-

When an employee is temporarily transferred to a lower-rated job classification on the request of the Company and there is work available on his regular occupation, he shall continue to receive his present hourly wage rate.-

8.- WAGES INCENTIVE.

- (a) It shall be the policy of the Company to keep the number of employees in an incentive group as low as practicable consistent with efficient and economical operation.-
- (b) It shall be the objective of the Company to establish incentive output standards (piecework rates) for each job on the incentive basis of payment so that when experienced operators exert average incentive effort and skill, they will earn from 15% to 17% above the job rate for the job classification and operators exerting greater or lesser effort and skill will earn more or less on the above basis. Basic hourly rates will be guaranteed on a daily basis of calculation in all aforementioned groups, basic hourly rates will continue to be guaranteed on a weekly basis of calculation.-

8. WAGES INCENTIVE (CONTINUED .)

- (c) Wherever practicable, a rate either temporary or permanent, shall be established on an incentive job before the job starts. If a job must be studied to establish a rate or to correct a temporary rate, the study will be made as soon as the job is set up and running properly. The studied rate on individual piecework jobs will be made available to the operator as soon as possible but not more than a half working day after the study has been completed.-
- (d) There shall be no change in the Company's published standard rates except where there is a change in method or process, where an obvious error or omission has been made in establishing such rates, or where following discussion between the Company and the Union, it has been mutually agreed to adjust a standard rate or rates.-
- (e) Where a change in method or process is made, a standard rate may be adjusted. However, such adjustments shall be limited to those parts of the job affected by the change.
- (f) When a rate which has been definitely established is to be changed, the employees and the shop steward of the section affected will be notified before any change is made. On request to the foreman, a list of the elements of work which have been included in an established output standard, will be made available to the Union. When a rate has become the subject of a grievance, the job shall be studied and the results of the study shall be explained to the local steward and the foreman by the time study man.-
- (g) Chassis assembly lines which run for less than two weeks shall be considered short-run jobs. On such jobs, the final rate shall be made retroactive to the start of the job.-
- (h) Extra work caused by abnormal conditions which make it necessary to use materials or tools which are not as contemplated when the rate was established will be compensated by a temporary rate to allow the operator to make the same earnings which would be possible for the same skill and effort under normal conditions. Abnormal supervisory duties required of incentive group supervisors shall be compensated by daywork allowances commensurate with the extra time spent on supervisory work. These apply to conditions whose magnitude or duration substantially affect the overall bonus opportunity.-
- (i) Idle time occasioned by lack of material, machine breakdown, or other cause not covered by the standard rate, will be compensated for at the incentive operator's basic hourly rate.-
- (j) Inexperienced operators who are placed in incentive groups shall be compensated at their basic hourly rates for the period of time specified in a schedule of learning times, prepared by the Company. During the learning period, the production of the inexperienced operator shall be included in the output of the group.-
- (k) The Company agrees that daywork allowance for incentive operators will be determined daily and, once approved, shall not be rescinded except for obvious errors. Where possible, daywork allowances and production output in incentive groups will be posted daily. The Union agrees that malpractices arising from this, such as holding back piecework tickets, will not be tolerated. The Union also agrees that at all times an incentive operator will be required to maintain good standards of quality and efficiency consistent with his performance as an incentive worker.-
- (l) An incentive operator who, because of special skill is selected to work on development or experimental work or on samples for temporary period will be paid average earnings, provided that work is still available in his regular job.-

9.- CLASSIFICATION OF EMPLOYEES.

All hourly-paid employees of the Company shall be classified as follows:-

- (a) All new employees shall be considered as probationers until they have completed six months' service. The Company may at its discretion promote or discharge a probationer at any time prior to the expiration of the said six months.-
- (b) Every employee shall be classified according to the job classification established by the Company entitled, "Occupational Codes and Definitions. Hourly-Paid Employees", and shall be notified in writing whenever that classification is changed. An employee who is transferred or promoted shall be considered as on trial for a period not to exceed one month.-

Any disagreement as to classification shall be dealt with according to the procedure for settlement of disputes outlined in this Agreement

10. COMPANY ORGANIZATION.

Names of foremen, assistant foremen, supervisors and group leaders constituting the organization of each department shall be posted on departmental notice boards in each department so that there may be no doubt as to the responsibility of all operators.-

11. SAFETY AND HEALTH.

The Company will continue to make reasonable provisions for the safety and health of its employees during the hours of their employment. Protective devices, special wearing apparel and other equipment, which in the opinion of the Company is necessary to protect the employees from injury, will be provided by the Company. Heating, ventilation and washroom facilities shall conform to all legal requirements.-

An employee who is injured on the job and is sent by the Company's medical staff to a doctor or hospital outside the plant for first-aid treatment during his regular working hours shall be paid for a reasonable period of absence for such treatment at his basic hourly rate, provided that his injury has not been caused by negligence on his part. In addition to the amount previously paid by the Company, it is agreed that the Company will pay that part of the cost of the Employees' Insurance Plan (approximately 1.3. cents per hour,) previously paid by the employees covered by this Agreement.-

12.- BULLETIN BOARDS.

The Company will provide a bulletin board for the use of the Union at each of the regular factory entrances, and the Union undertakes to obtain the approval of the Personnel Manager to all material which is posted on these boards.-

13. ANNUAL VACATIONS.

The Company will continue to grant vacations with pay to hourly-paid employees. The terms of this policy shall be as follows:-

- (a) The vacation period shall be fixed by the Company at a time that will ensure the orderly and efficient operation of the plant. In the event that a shutdown is contemplated in the plant, or in any division or section thereof, individual vacations shall run concurrently with the shutdown period.-
- (b) The "vacation year" which shall be used in computing the amount of vacation payment, shall be the 52 week period from the first pay period in May of the preceding year to the last pay period in April of the current year, inclusively.
- (c) Employees entitled to vacation pay are to receive their vacations, as vacation pay will not be granted in lieu of vacations.-
- (d) A vacation allowance shall be paid to an employee when leaving the employ of the Company consisting of the vacation allowance for which he qualifies on the preceding May 1st if he has not taken such vacation, plus 2% of his earnings from May 1st until the date of his departure.-

13.- ANNUAL VACATIONS (CONTINUED)

- (e) Every employee on the payroll, who at May 1st, 1951 shall have less than one year of continuous service shall be eligible to receive a vacation of as many continuous half-days as the number of complete calendar months during which he has been employed and a vacation payment equal to 2% of his total earnings during the aforesaid complete calendar months.-
- (f) Every employee in good standing on the payroll who, at May 1st 1951 shall have not less than one year and not more than three years of continuous service shall be eligible to receive one week's vacation and a vacation payment equal to 2% of his total earnings during the vacation year.-
- (g) Every employee in good standing on the payroll who, at May 1st, 1951 shall have not less than three years, and not more than twenty years of continuous service, shall be eligible to receive two weeks' vacation and a vacation payment equal to 4% of his total earnings during the vacation year.-
- (h) Every employee in good standing on the payroll who, at May 1st, 1951 shall have not less than 20 years of continuous service, shall be eligible to receive three weeks' vacation and a vacation payment equal to 6% of his total earnings during the vacation year.-
- (i) "Total earnings during the vacation year" shall include an amount equivalent to the employee's basic hourly rate for the normal working hours lost due to an approved illness or Workmen's Compensation claim, and governed by the regulations applying thereto.-
- (j) As long as operations are not affected adversely, employees who are entitled to more than two weeks' vacation shall be allowed to take their additional vacation immediately before or after the shutdown.-
- (k) When an employee's scheduled vacation period included a statutory holiday, an additional day's vacation with pay shall be granted.-

15. SETTLEMENT OF DISPUTES.

All differences, disputes and grievances that may arise between the Company and the Union with respect to the interpretation or violation of any provision of this Agreement shall be dealt with as follows:-

- (a) The grievance must be taken to the foreman by the steward or by the steward in conjunction with the employee, or by the employee alone. The grievance shall be presented in writing to the foreman on a grievance form in duplicate as soon as practicable, but in no event later than fourteen days after the occurrence causing such grievance. Any grievance not so presented shall be deemed to be abandoned and shall not be entitled to consideration thereafter. The Grievance shall be answered in writing by the foreman.-

When the foreman and the steward agree that a settlement would be facilitated thereby, the foreman may request the business agent or the chief steward to discuss the matter with them.-
- (b) If a settlement is not reached within two working days, unless there has been mutual agreement between the foreman and the steward to extend this period, the steward may take the matter to the division superintendent. The grievance shall be answered in writing by the superintendent.-
When the superintendent and the steward agree that a settlement would be facilitated thereby, the superintendent may request the business agent or the chief steward to discuss the matter with them;-
- (c) If a settlement is still not reached within two additional working days, unless there has been mutual agreement between the steward and the superintendent, to extend this period, the matter shall be referred by the steward to the Union Grievance Committee. The Union Grievance Committee shall discuss the matter with the Company representatives, not exceeding four in number. The Union Grievance Committee shall be composed of four in number and shall meet with the Company representatives ^{once} a week. The business of the Grievance Committee shall normally be discussed during working hours, but lengthy negotiations for settlement of disputes shall be discussed outside working hours.-

14. SETTLEMENT OF DISPUTES (Continued)

- (d) If a settlement is still not reached, the matter may be referred to an executive officer of the Company, at which time business agent of the Union and the steward of the affected section shall be present with the Grievance Committee.-
- (e) All decisions arrived at between the Management of the Company and the Grievance Committee shall be final and binding upon the Company, the Shop Committee and the employee or employees.-

15. ARBITRATION.

The parties hereto agree that if any grievance or dispute has not been settled to the satisfaction of both parties after being carried through the steps of the grievance procedure, as outlined above, the matter shall then be referred to a board of arbitration on written request of either party. Except by agreement of the parties, an unsettled grievance must be referred to a board of arbitration within one month after the procedure for settlement of disputes (Section 14) has been concluded.

The board of arbitration shall be composed of one person appointed by the Company and one person appointed by the Union, which two shall endeavour to agree upon a third person to act as chairman. In the event that the Union and Company appointees fail to agree upon a third party within seven working days of their appointment or a longer period by mutual consent, the Minister of Labour of the Province of Quebec will be requested to appoint a third party.-

The decision of the arbitration board shall be final and binding on both parties. The arbitration board shall not have the jurisdiction to alter or change any of the provisions of this Agreement.-

16. NO STRIKE- NO LOCKOUT.

During the term of this Agreement, the Company agrees that there shall be no lockout and the Union agrees that there shall be no slowdown, strike or other stoppage of or interference with work, unless and until all steps of the grievance procedure including arbitration shall have been employed and until 14 days have elapsed since any decision or award under said procedure has been made without its having been put into effect or complied with by the parties to be obligated.-

17. CONTINUOUS SERVICE.

- (a) An employee shall have continuous service with the Company dating from the first date of his unbroken continuous employment.-
- (b) Continuous service of an employee shall be cancelled for any of the following reasons and, when so cancelled, an employee shall be considered a new employee if he is re-employed subsequently.

Resignation.

Discharge for cause.

Absence from work for one week without notifying the Company giving satisfactory reason for absence.

Layoff for a period of twelve consecutive months.-

Failure to report to work within three days after notice has been sent to the address on record with the Employment Division unless satisfactory reason for such failure is given.-

Absence beyond the time limit of an authorized sick leave or other leave of absence granted by the Company.

In cases of sickness, an employee is entitled to a maximum absence of 14 weeks, if approved by the Company's Physician or if a valid claim is submitted. If applied for by the employee and approved by the Company an additional sick leave not exceeding thirty-eight weeks will be granted.-

18. SENIORITY.

- (a) New employees shall have no seniority rights until they have been continuously employed by the Company for six months, thereafter, their seniority shall be calculated from the date on which their continuous service commenced.-
- (b) After six months or more of continuous service, each employee shall have seniority in the job classification in the section where he is then working. When thus established, such seniority shall equal the employee's total continuous service with the Company.-

After having established seniority, an employee who is transferred to a different job classification or section shall retain his seniority in the job classification and section from which he was transferred for a period of six months. After that interval, he shall have seniority in the job Classification in the section to which he has been transferred equal to his total continuous service with the Company.-

- (c) If a reduction in work force is necessary, probationary employees in the job classification affected shall be laid off first. If a further reduction is necessary, the employee or employees with the least seniority in the job classification in the section affected shall be laid off from their present jobs next. The Company reserves the right however, to retain employees of lesser seniority who are especially competent and efficient, as well as employees who are necessary for the maintenance of efficient operation of the Company's business. Whenever a divergence from the seniority basis is made the Company will state the reasons for such divergence upon request from the shop steward, and any disagreement will be dealt with according to the procedure for settlement of disputes outlined in Section 14.-
- (d) When an employee is laid off from the job classification in the section where he has established seniority he shall be entitled to alternative employment, if it is available under any of the following conditions.-
 - (1) He was claim any vacant job in any section of the plant. which he is willing and able to perform satisfactorily.-
 - (2) He may displace an employee with lesser seniority in the same job classification in another section.-
 - (3) He may displace an employee with lesser seniority in another job classification in which he has previously established seniority, provided that an alternate job in the same wage bracket is not available.-
 - (4) He may displace an employee with lesser seniority in a job in the same or lower wage bracket which he is willing and able to perform satisfactorily.-
- (e) The provision of subsection (c) and (d) above shall not apply to temporary layoffs of two weeks or less where the employee is reasonably sure of returning to the same job in the same section at the end of the layoff. However, the Company will give full consideration to the retention of long-service employees in alternate jobs with the section affected when little additional training is required.-
- (f) When the job which an employee who has been down-graded due to lack of work is again vacant, the employee shall be entitled to be transferred to his prior job classification provided that he has demonstrated that he was capable of performing the job efficiently when he was classified therein previously.-
- (g) All laid-off employee shall be pooled for purposes of rehiring on the principle that the oldest employee in terms of plant-wide seniority shall be the first rehired within his job classification. If there are no laid-off employees with seniority in such job classification other laid-off employees who can do the work shall first be considered for such jobs. No new employees will be hired until all laid-off employees in each job classification whodesire employment have been rehired.-

18.- SENIORITY (Continued)

- (h) When an employee with established seniority is transferred to a job classification within the Company not covered by this Agreement, and thereafter he is returned to a job classification covered by this Agreement, he shall be deemed to have accumulated seniority.-
- (i) Employees who are laid off shall be given three working days' notice of such layoff or three days' pay in lieu of notice. This provision shall not apply if the layoff is temporary; i.e. of two weeks' duration or less, although a reasonable effort will be made by the Company to give one day's notice of temporary layoff.-
shift
- (j) Qualified night employees shall be given preference according to ability and seniority for vacancies in the same job classification on the day shift.-
- (k) For the purpose of this Agreement, seniority lists for each job classification will be revised not less often than once each year. Seniority lists for employees in each section shall be posted in the section. Two copies of seniority lists for all employees covered by this Agreement will be forwarded to the Union.-
- (l) Employees who are serving in His Majesty's Forces and other classes of persons designated by the Reinstatement in Civil Employment Act, 1942 shall be considered as having unbroken continuous service with the Company during the period of absence, provided that they are reinstated in the Company's employment at the termination of such service in accordance with the provisions of the aforementioned Act.-

19. PROMOTIONS.

Notices of vacancies in job classifications covered by this Agreement providing opportunities for promotions of employees shall be posted on bulletin boards in the sections where the vacancies exist and at factory entrances so that candidates for the positions may have the opportunity to apply.-

20. DISCHARGES.

In the event that an employee has been discharged and alleges that he has been unjustly dealt with, he may ask for and receive from the Company the reasons for dismissal. Cases of alleged unjust discharge shall be dealt with according to the procedure provided in Section 14. A discharged employee will be permitted to see his shop steward before leaving the premises.-

21. UNION REPRESENTATION.

The Company acknowledges the right of the Union to elect stewards to facilitate the carrying out of this Agreement. One steward shall be elected in each section of the plant according to a list of sections to be provided by the Company. An employee will not qualify to serve as a steward until he has had six months of continuous service in the plant of which three months must have been in section that he is to represent. No steward may act as such while he is laid off. Stewards will not counsel or encourage disobedience to Company instructions but will follow the procedure outlined in Section 14 for settlement of complaints and grievances.-

A shop steward who is required to leave his job for the performance of Union business shall obtain the agreement of his foreman before doing so and, if he is authorized by agreement to take up Union business in a section other than his own, he shall first report to the foreman of that section.-

Shop Stewards will be expected to perform their regular duties efficiently; the Company will notify the Grievance Committee before taking disciplinary action against a steward whose performance becomes unsatisfactory.-

Top seniority in their job classification will be granted to not more than 24 officers and stewards of the Union.-

The Union agrees to notify the Management of the Company of the names of the members and officers of the Shop Committee and the Grievance Committee

appointed and elected by the employees and also of any changes that may take place from time to time.-

22. LEAVE OF ABSENCE.

- (a) The Company will give fair consideration to granting leaves of absence without pay to delegates of the Union, not exceeding four in number, when necessary for the transaction of business of the Union. Normally such leaves shall not exceed two weeks' duration but may be extended by prior agreement.-
- (b) When requested to do so by the Union, the Company agrees to grant a leave of absence, without pay, to two replaceable employees of the Company to serve as business agent or other full-time workers of the Local Union. Such leave of absence shall not exceed one year but may be renewed by mutual agreement. Recognizing that full-time officers of the Union are a factor in promoting more orderly relations between the Company and the Union, continuity, of service and seniority rights shall accumulate to such employees while they are absent on leave.-

23. RENEWAL AND TERMINATION.-

This Agreement, which becomes effective on March 30, 1951 shall remain in full force and effect for a period of one year, unless changed by mutual consent of the parties signatory hereto. It shall remain binding for a further period of one year unless either party shall give to the other a written notice of its termination or of any change desired at least sixty days before the termination date of the Agreement. The party giving written notice of any such change or changes desired in this Agreement shall, at the same time present such proposals in the language and form of the specific contract provisions which they propose for inclusion in the Agreement to effect such change or changes and their reasons in support, thereof. In the event of written notice of termination having been given by either party as provided for above, negotiations shall commence within ten days and shall be carried on during the period of notice of termination with a view to arranging another agreement.-

SIGNED at the CITY OF MONTREAL, in the PROVINCE OF QUEBEC, as of this sixth day of April 1951.-

RCA VICTOR COMPANY LIMITED.

F.R. .unreadable.
President.

H.C. Marpole
Secretary

LOCAL 531
UNITED ELECTRICAL RADIO AND
MACHINE WORKERS OF AMERICA.

Victor Walker
President.

Roger Leboeuf.
Secretary.

Albert Gauthier
Berthe St. Laurent.
M. Shapman
Léa Robert.
Jean Paré.
For U.E. Dist. 5.-

HOURLY WAGE SCHEDULE.

Effective March 30, 1951.

<u>Wage Bracket.</u>	<u>Start.</u>	<u>2 months.</u>	<u>4 Months</u>	<u>Job Rate 6 months</u>	<u>Daywork Maximum.</u>
A	.92½	.97½	1.02½	1.08	1.13
B	.97½	1.02½	1.08	1.13	1.18
C	1.02½	1.08	1.13	1.18	1.23½
D	1.03½	1.09	1.14	1.14	1.14
E	1.06	1.10	1.14	1.17	1.18
F	1.07	1.12	1.16	1.20	1.23½
G	1.08	1.13	1.18	1.23½	1.28½
H	1.13	1.18	1.23½	1.28½	1.33½
J	1.18	1.23½	1.28½	1.33½	1.38½
K	1.23½	1.28½	1.33½	1.38½	1.44
L	1.28½	1.33½	1.38½	1.44	1.49
M	1.33½	1.38½	1.44	1.49	1.54
N	1.38½	1.44	1.49	1.54	1.59½
P	1.44	1.49	1.54	1.59½	1.64½
R	1.54	1.59½	1.64½	1.69½	1.74½
S	1.69½	1.74½	1.80	1.85	1.90

The starting rate for women and boys under 18 years of age, hired, in any job classification, shall be not less than that shown for ^{that} the first wage bracket; the starting rate for men shall be not less than shown for the fourth wage bracket.

Wage increase in the rate range above the job rate for each wage bracket will be based on merit and applicable to employees on daywork operations only.-

68

Memorandum

d'un

CONTRAT COLLECTIF

entre

LA COMPAGNIE RCA VICTOR LIMITEE

et le

LOCAL 5 3 1

DES OUVRIERS UNIS DE L'ELECTRICITE DE RADIO ET OPERATEURS
DE MACHINES D'AMERIQUE

19/2403

Memorandum

d'un

CONTRAT COLLECTIF

entre

LA COMPAGNIE RCA VICTOR LIMITEE

et le

LOCAL 5 3 1

DES OUVRIERS UNIS DE L'ELECTRICITE DE RADIO ET OPERATEURS
DE MACHINES D'AMERIQUE

19/2403

Memorandum

d'un

CONTRAT COLLECTIF

entre

LA COMPAGNIE RCA VICTOR LIMITEE

Et le

Local 5 3 1

DES OUVRIERS UNIS DE L'ELECTRICITE DE RADIO ET OPERATEURS
DE MACHINES D'AMERIQUE.

#existant

La Compagnie et à'Union sont fières des relations
constructives et harmonieuses /entre elles et sont
toutes deux désireuses de les voir persister dans
l'intérêt commun.

INDICE

	Page
Parties contractantes	3
Bu ^o du contrat	3
Reconnaissance	3
sécurité de l'Union	4
Pas de distinction	4
Prérogatives et fonctions de la gérance	5
Heures de travail et travail supplémentaire	5
Salaires- général	6
Salaires- travail à la pièce- au boni	9
Classification des employés	11
Organisation de la compagnie	12
Sécurité et hygiène	12
Panneaux d'affichage	13
Vacances	13
Règlements des différends	15
Arbitrage	16
Pas de greve- Pas de fermeture (lockout)	17
Continuité de service	17
Séniorité	18
Promotions	21
Renvoi	22
Représentation de l'Union	22
Congés	23
Renouvellement et expiration	23

MEMORANDUM D'UN CONTRAT COLLECTIF

CONCLU ENTRE LA RCA VICTOR COMPAGNIE LIMITEE
ci-après appelée LA COMPAGNIE.

et le

LOCAL 531- LES OUVRIERS UNIS DE L'ELECTRICITE RADIO ET OPERATEURS DE
MACHINES D'AMERIQUE, ci-après appelé L'UNION.

I.- But du contrat

Le but de ce contrat ainsi que les considérations qu'il comporte est de fournir les directives visant au bon fonctionnement du contrat collectif régissant les relations entre la Compagnie et l'Union, de pourvoir à la disposition prompte et équitable des griefs et d'établir des salaires raisonnables ainsi que des heures de travail et des conditions de travail pour les employés prévues dans cette Entente.

2. Reconnaissance

La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur pour tous ses employés payés à l'heure à Montréal à l'exception toutefois des groupes suivants: contremaîtres gardiens et gardes et les ingénieurs et chauffeurs de la centrale électrique de la Compagnie. Le droit des employés de s'organiser en Union, exempté de tout contrôle de la part de la Compagnie ou de ses agents, est reconnu par la Compagnie et les employés dans l'exercice de leur droit de s'organiser, n'auront recours ni à la force, ni à l'intimidation en aucune manière, pour influencer un employé à se joindre à leur organisation.

Lors de l'embauchage d'un nouvel employé, aux renseignements d'usage qui lui sont fournis concernant son emploi, la Compagnie ajoutera une copie de ce Contrat collectif, portant une déclaration imprimée à l'effet que les parties contractantes ont jusqu'ici entretenu des relations cordiales et d'une nature constructive et que des deux côtés on est animé du même désir de voir cet état de choses se poursuivre dans l'intérêt commun. La Compagnie s'engage de transmettre à l'Union les noms, classifications et départements des employés nouvellement embauchés, tel qu'il ressort de cette Entente.

3. Sécurité de l'Union

Tous les membres actuels de l'Union resteront membres comme condition d'emploi pour la durée de cette entente. Tous les nouveaux employés feront partie de l'Union 15 jours après avoir été engagés par la Compagnie et resteront comme tels durant toute la durée de ce contrat, comme condition d'emploi.

La Compagnie consent à s'assurer que les cotisations des membres et les taux d'initiation aient été prélevés pour tous les employés inclus dans l'unité de négociations tel que défini dans la Section 2 et elle convient que des telles déductions devront se continuer durant la période de cette Entente comme clause et condition d'engagement ci-dessous, à l'exception des employés qui sont transférés en dehors de l'unité de négociations durant le terme de l'Entente.

Par considération pour cela et afin de promouvoir aux relations plus harmonieuses dans l'usine, l'Union consent de s'abstenir de publier des informations dérogatoires à la Direction, à ses membres ou ses représentants de l'Union.

4.- Pas de distinction

Les prévisions de cette Entente s'appliqueront à tous les employés sans aucune distinction de sexe, race, couleur, croyance, ou d'origine nationale. Il est convenu que cette clause n'altère en rien des qualifications requises existantes pour n'importe quelle position ou positions à l'emploi de la Compagnie.

5.- Prerogatives et fonctions de la Gérance

Sujet seulement aux conditions expressément stipulées dans cette Entente, l'Union reconnaît qu'il est exclusivement du domaine de la Compagnie d'assurer la surveillance, l'administration et le contrôle des affaires de la Compagnie# a le droit de prendre toute mesure raisonnable et d'émettre des règlements qu'elle considère nécessaires ou requis pour le bon fonctionnement et l'efficacité de ses affaires.

6.- Heures de Travail et Travail supplémentaire.

- (a) La semaine régulière de travail pour tous les employés couverts par cette Entente sera de 45 heures, du lundi au vendredi inclusivement, ne dépassant pas 9 heures dans le cours d'une journée. Bien que la Compagnie se réserve le droit d'effectuer des changements dans les heures de travail, dans toute section ou division ou bien dans l'usine dans son ensemble, conformément aux exigences de la production, de tels changements seront discutés avec l'Union avant d'être mis en vigueur.
- (b) Tout travail au-dessus de 9 heures dans une journée donnée sera considéré comme temps supplémentaire.
- (c) Les jours fériés suivants seront observés: Le jour de l'An, Le Vendredi-Saint, la fête de la Reine, la Saint Jean Baptiste, le Jour de la Confédération, la fête du Travail, la journée d'Action de Grâce, Noël, ou bien toute autre journée déclarée comme fête légale devant être observée à la place d'une de ces journées au cas où ce jour férié tomberait un dimanche. La St-Jean Baptiste et le Jour de la Confédération seront considérés comme jours fériés avec paye.
- (d) Bien que les deux parties conviennent que le travail supplémentaire n'est pas désirable, il est reconnu qu'une période tolérable de travail supplémentaire est nécessaire pour la conduite efficace des affaires de la Compagnie. Le travail supplémentaire ne sera obligatoire qu'à la condition qu'il y ait un nombre suffisant d'employés qualifiés désireux de travailler. Autrement le travail supplémentaire sera réparti également parmi les employés qualifiés de la section.

Sauf en cas d'imprévu, les employés et le représentant autorisé de l'Union devront être avisés qu'un travail supplémentaire est requis d'eux# comme suit: durant les journées régulières de travail, avant le repas du midi du même jour; les samedis, dimanches et jours fériés, avant la période du repas de midi de la journée précédente de travail régulier.

et de voir aux opérations de ses usines, la Compagnie

- e) Il sera alloué une période de 10 minutes de repos avec paye dans la matinée, l'autre dans l'après-midi; les employés de l'équipe de nuit auront droit à deux périodes de repos semblables. La question des périodes de repos sera révisée si les heures de travail sont changées.
- f) Il sera alloué 5 minutes à la fin de la journée régulière de travail afin de permettre aux employés de "serrer" leurs outils et de se laver. Il sera strictement défendu d'aller se laver ou d'arrêter le travail sans motif plus de cinq minutes avant l'heure de la terminaison de la journée de travail.
- g) Tout employé est requis d'être à son poste et prêt à commencer son travail au début de chaque période de travail. Deux retards n'excédant pas 3 minutes chacun au cours d'une période de travail avec paye, seront permis sans entraîner d'infraction. Dans tous les autres cas une infraction de 15 minutes de paye sera déduite pour chaque quart d'heure de retard ou toute portion en deçà.

7.- Salaires- Général

La Compagnie et l'Union conviennent que les taux initiaux des salaires et les augmentations automatiques de gages pour les nouveaux employés sont ceux consignés dans la "Cédule Des Taux à l'Heure, dont copie ci-jointe, et que les taux de gages pour les employés qui y sont mentionnés sont ceux établis dans les cédules portant l'entête de "Codes et Définitions signées par la Compagnie ont été livrées à l'Union concurremment avec l'exécution de cette Entente. Il est entendu que les taux des salaires qui sont stipulés dans les cédules ci-dessus mentionnées comportent une augmentation de deux sous et demi l'heure, entrant en vigueur le 8 novembre 1949, pour les employés dont il est question ici.

b) La Compagnie consent de payer tous les employés à leur taux de base à l'heure, pour les heures ordinaires durant lesquelles ils auraient autrement travaillé durant les fêtes légales spécifiées dans le Paragraphe (c). Il ne sera pas fait de paiement pour une des jours fériés sus-mentionnés si un employé n'a pas travaillé sa période normale de travail durant les jours ordinaires de travail précédant et suivant le congé à moins que l'absence ne soit causée par la maladie prouvée, ou bien pour cause de mort d'un proche parent, pour remplir la charge de juré, ou bien encore pour cause de suspension temporaire de travail ne dépassant pas deux semaines. Les employés qui sont requis de travailler durant les jours fériés seront payés leurs gages ordinaires pour le nombre d'heures de travail et recevront en outre la paye de fête pour laquelle ils seraient qualifiés, conformément aux stipulations ci-dessus.

c) Tout temps supplémentaire, n'excédant pas 3 heures dans une journée, et le temps consacré au travail le samedi seront payés temps et demi. Tout temps supplémentaire dépassant 3 heures dans une journée ou bien tout temps consacré au travail les dimanches seront payés temps double. Temps et demi devra signifier une fois et demie dans le cas de travail à la pièce, l'ouvrier à la pièce recevra ses gains à la pièce en plus de la moitié de son taux de base à l'heure. Temps double sera calculé de même.

d) Tout employé à l'heure travaillant dans l'équipe de nuit devra recevoir une prime allouée à l'équipe de nuit, se montrant à 8% du taux de base à l'heure.

le taux de base à l'heure de l'employé, ou bien

- (e) Un employé ayant été demandé au travail, devra recevoir la garantie de 4 heures de travail ou bien l'équivalent en paye sauf en cas d'incendie, d'inondation ou toute autre cause semblable qui n'est pas du contrôle de la Compagnie.
- (f) Lorsqu'un employé est transféré à une position d'une classification plus élevée il devra recevoir son taux de paye à l'heure présent ou bien la paye initiale pour cette classification, celle qui est la plus élevée, et progressera suivant le degré d'avancement de sa nouvelle classification d'après la cédule d'augmentations automatiques. Lorsqu'un employé travaille temporairement dans une position d'une classification plus élevée, il devra recevoir immédiatement son taux de paye présent ou bien le taux alloué à ceux qui débutent dans cette classification, soit l'un ou l'autre des taux qui serait le plus élevé. Cependant, si cet employé descendait en grade d'une position plus élevée occupée précédemment, il devra recevoir son taux d'autrefois au commencement de la période de la paye qui suit lorsqu'il revient à la même position pour un travail régulier (full time basis) et il devra recevoir de suite son taux de paye précédant lorsqu'il est ré-établi dans la même position, temporairement ou sur base de temps partiel.

Lorsque faute de travail ou bien à la suite d'un abaissement en grade, à un emploi d'une classification de paye moindre, l'employé ainsi affecté recevra le taux de paye de la classification de l'emploi auquel il a été transféré ou bien de son taux de paye à l'heure actuel, s'il est plus bas.

Lorsqu'à la demande de la Compagnie un employé est transféré temporairement à une position d'une classification de paye moindre et qu'il y a du travail disponible dans son occupation régulière, il continuera à recevoir son taux actuel de paye à l'heure.

8. SALAIRES (TRAVAIL A LA PIECE - AU BONI)

a) La politique de la Compagnie sera de maintenir aussi bas que possible le nombre d'employés dans un groupe qui travaille à la pièce - (au boni) - cela dans la limite où l'efficacité et l'économie de l'opération le permettent.

b) Cela devra être l'objectif de la Compagnie d'établir des standards (des modes) de production, taux de travail à la pièce au boni pour chaque opération entraînant le paiement du boni pour le travail accompli de manière à ce que les opérateurs d'expérience qui déploient la moyenne d'effort et d'habilité, tel que requis par le principe du boni, puissent gagner 15% à 17% en plus du taux établi suivant la classification de l'opération - et les employés déployant plus ou moins d'effort et d'habilité gagneront sur base des données ci-dessus. Les taux à l'heure seront garantis en calculant sur base de journée dans tous les groupes où le système d'encouragement (incentive) existe, sauf pour les groupes 4402, 4403, 4405, et 4503. Pour ces derniers groupes, les taux de base à l'heure continueront à être garantis en calculant sur base de semaine.

c) Là où c'est possible, un taux soit temporaire ou permanent devra être établi sur une opération comportant un boni avant que l'opération ne commence. Si une opération doit être étudiée (Time-Studied) pour établir un taux ou pour corriger

un taux temporaire , l'étude doit en être faite aussitôt que l'opération est établie et qu'elle fonctionne comme il le faut . L'étude (The Time Study) du taux sur les opérations à la pièce individuelle , devra être disponible à l'opérateur aussitôt que possible, mais ne pas dépasser une demi-journée de travail après que l'étude en a été complétée.

- d) In ne sera fait aucun changement dans la liste publiée des taux standards de la Compagnie, sauf s'il y a eu changement dans la méthode ou le procédé d'opération, là où il y a eu une erreur ou omission évidente en établissant de tels taux ou bien lorsqu'après discussion entre la Compagnie et l'Union, il a été mutuellement convenu d'ajuster un taux ou des taux standards.
- e) Là où il y a eu changement de fait dans le méthode ou le procédé, le taux standard pourrait être ajusté . Toutefois, de tels ajustements devront se limiter aux parties du travail affectées par ce changement.
- f) Lorsqu'un taux qui a été définitivement établi doit être changé, les employés et le représentant de l'Union de la section affectée seront notifiés avant que tout changement soit fait, Sur demande au contremaître, une liste des éléments de travail qui ont été inclus dans un standard de production établi sera tenu à la disposition de l'Union. Lorsqu'un taux a donné lieu à un grief, l'opération en question sera étudiée et le résultat de cette étude sera expliqué au représentant local de l'Union et au contremaître par l'employé du "Time Study" qui en a fait le travail.
- g) Le travail sur les lignes de l'assemblage du châssis qui dure moins de deux semaines devra être considéré comme opération de courte durée. Sur de telles opérations, le taux final devra être fait rétroactif au début de l'opération.
- h) Tout travail supplémentaire causé par des conditions anormales qui entraînent la nécessité de faire usage de matériaux et d'outils non prévus lorsque le taux fut établi, sera compensé par un taux provisoire afin de permettre à l'opérateur de réaliser les mêmes gains qui seraient possibles avec la même habileté et effort dans des conditions normales. Taux surcroît de travail de surveillance requis de surveillants d'un groupe travaillant à la pièce sera composé par des allocations de " Daywork " en rapport avec le temps supplémentaire dépensé en surveillance. Ces considérations s'appliquent à des conditions dont l'ampleur et la durée affectent sensiblement l'opportunité d'un boni d'ensemble (group bonus).
- i) Le temps perdu occasionné par le manque de matériel, une avarie de machine ou toute autre cause non prévue dans le taux standard, sera compensé au taux de base à l'heure de l'opérateur travaillant au boni.
- j) Les opérateurs sans expérience qui sont placés dans des groupes travaillant à la pièce seront payés aux taux de base à l'heure pour la période de temps spécifiée dans une cédule concernant la durée d'apprentissage, préparée par la Compagnie. Durant cette période d'apprentissage, la production de l'opérateur non expérimenté devra être comprise dans la production du groupe.
- k) La Compagnie convient que les allocations de "Daywork" pour les opérateurs travaillant à la pièce devront être déterminées quotidiennement et une fois approuvées ne pourront pas être révoquées, sauf lorsqu'il s'agit d'erreurs évidentes.

(k) (suite)

Là où la chose est possible, les allocations the "daywork" et le rendement de la production dans les groupes recevant un boni, seront affichés journellement. L'Union convient que les abus provenant de pratiques telles que de retenir à dessein "une banque" de billets pour du travail à la pièce, ne seront pas tolérés. L'Union consent aussi à ce que le travail d'un ouvrier au boni se fasse de manière à tenir compte des exigences concernant la qualité et l'efficacité du travail et cela en rapport avec la bonne performance d'un ouvrier travaillant au boni.

L) Lorsqu'un opérateur travaillant à la pièce, est choisi, à cause de son savoir faire, pour travailler temporairement dans un travail d'expérimentation ou d'échantillons, cet opérateur sera payé la moyenne de ce qu'il aurait gagné en travaillant à la pièce, pourvu qu'il y ait encore du travail dans son emploi régulier.

9. CLASSIFICATIONS DES EMPLOYÉS:

Tous les employés à l'heure de la Compagnie seront classifiés comme suit:

- a) Tous les nouveaux employés seront considérés comme opérateurs à l'essai (probationers) jusqu'à ce qu'ils aient complété six mois de service. La Compagnie peut, à sa discrétion, accorder une promotion ou renvoyer un stagiaire à n'importe quel temps avant l'expiration du terme d'essai de six mois.
- b) Tout employé sera classifié conformément à la catégorie d'ouvrage établie par la Compagnie et contenue dans les cédules intitulées "Codes d'Occupations et Définitions des Employés Payés à l'heure", et sera notifié par écrit advenant un changement de classification. Tout employé transféré ou promu sera considéré comme étant à l'essai, pour une période ne dépassant pas un mois.

Tout désaccord concernant la classification devra être réglé d'après la procédure en usage pour le règlement de disputes décrite dans cette Entente.

10. ORGANISATION DE LA COMPAGNIE:

Les noms des contremaîtres de leurs assistants, surveillants, chefs de groupes constituant l'organisation de chaque département seront affichés aux panneaux de chaque département pour éviter tout doute concernant la responsabilité des ouvriers.

11. SECURITE ET HYGIENE:

La Compagnie continuera de prendre des mesures favorables pour protéger la santé de ses employés pendant les heures de travail. Les moyens de protection, des vêtements spéciaux ou autres appareils qui selon l'opinion de la Compagnie sont nécessaires pour prévenir les employés contre le danger d'accident seront pourvus par celle-ci. Le chauffage, la ventilation, les installations sanitaires devront répondre aux exigences légales.

Tout employé ayant été blessé au travail et qui est envoyé par le Service Médical de la Compagnie, soit à un docteur, soit à l'hôpital en dehors de l'usine pour les premiers soins requis, durant ses heures régulières de travail, sera payé pour une période raisonnable d'absence, pour un tel traitement, à son taux de base à l'heure,

à la condition que son accident ne soit pas causé par une négligence de sa part. En plus du montant précédemment payé par la Compagnie, il est convenu que la Compagnie payera cette partie du coût du Plan d'Assurance des Employés, (approximativement 1, 3 sous par heure) précédemment payée par les employés, tel que stipulé dans cette Entente.

12. PANNEAUX D'AFFICHAGE:

La Compagnie mettra à la disposition de l'Union des panneaux d'affichage à chaque entrée ordinaire de l'usine et l'Union s'engage à obtenir l'approbation du Directeur du personnel pour toute affiche postée sur ces panneaux.

13. VACANCES:

La Compagnie continuera d'accorder des vacances avec paye à tous les employés ^{payés} à l'heure. Les conditions de ce système seront comme suit:

- a) La Compagnie fixera les vacances à une époque de l'année, de telle façon que le fonctionnement normal et efficace de l'usine soit assuré. Dans le cas où la fermeture de l'usine, d'une division ou section de celle-ci est envisagée, les vacances individuelles devront coïncider avec la période de fermeture.
- b) 'L'année de vacances' servant de base au calcul pour l'allocation de vacances sera d'une période de 52 semaines, à partir de la première période de paye en mai de l'année précédente, à la dernière période de paye en avril de l'année courante, inclusivement.
- c) Les employés ayant droit à une paye de vacances recevront leurs vacances, étant donné qu'il n'est pas question de recevoir l'équivalent en argent pour des vacances payées.
- d) Une allocation de vacances sera payée à un employé quittant le service de la Compagnie consistant en une allocation de vacances pour laquelle il a qualifié à la date du 1er mai précédent, s'il n'a pas pris déjà une telle vacance, en plus de 2% de ses gains du 1er mai jusqu'à la date de son départ.
- e) Tout employé sur notre liste de paye qui, à la date du 1er mai 1950 aura moins d'une année de service ininterrompu auprès de la Compagnie, sera éligible à recevoir une vacance comportant autant de demi-journées qu'il a eu de mois complets de travail ici et une allocation de vacances équivalente à 2% de son gain total durant la même période de mois du calendrier tel qu'expliqué ci-dessus.
- f) Tout employé sur la liste de paye avec dossier satisfaisant qui, au 1er mai 1950 aura à son crédit pas moins d'une année complète et pas plus que 3 années de service continu, sera éligible pour une semaine de vacances et une allocation de vacances équivalente à 2% de son gain total durant l'année de vacances.
- g) Tout employé sur la liste de paye et avec dossier satisfaisant qui, au 1er mai 1950 aura 3 années révolues de service non interrompu, ou pas plus de 20 années de service sera éligible pour deux semaines de vacances et une allocation de vacances équivalente à 4% de son gain total durant l'année de vacances.

- (h) Tout employé sur la liste de paye, avec dossier satisfaisant qui à la date du 1er mai 1950 n'aura pas moins de 20 ans de service continu, sera qualifié de recevoir 3 semaines de vacances payées dont le payment est équivalent à 6% de son gain total en salaires durant l'année de vacances.
- (i) Le gain total en salaires durant l'année de vacances devra comprendre un montant équivalent au taux de base à l'heure de l'employé pour le temps normal de travail durant lequel il a dû s'absenter pour cause de maladie approuvée, ou d'accident admis par la Commission des Accidents du Travail suivant les règlements s'y référant.-
- (j) En autant que les opérations de la production ne seront pas affectées d'une manière défavorable, les employés ayant droit à plus de deux semaines de vacances pourront prendre la vacance additionnelle soit avant ou après la clôture ~~de l'année~~ de vacances de l'usine.
- (k) Lorsque la période de vacances d'un employé suivant la liste établie, comprend un jour férié légal, une journée additionnelle de vacances avec paye devra être allouée.

14. REGLEMENT DES DIFFERENDS.

Toutes divergences de vues, disputes ou griefs qui pourraient surgir entre la Compagnie et l'Union, quant à l'interprétation ou à la violation d'une des clauses de cette Entente seront traités comme suit:-

- (a) Le grief devra être porté à la connaissance du contremaître par le représentant de l'Union, ou conjointement par le représentant de l'Union et l'employé ou bien par l'employé seul. Le grief sera soumis par écrit au contremaître sur une formule de griefs en double, le plus tôt possible, mais en aucun cas pas plus tard que quatorze jours après l'occurrence du grief. Tout grief qui ne sera pas présenté de telle façon sera abandonné sans recours possible. La réponse au grief devra être faite par écrit par le contremaître.

Lorsque le contremaître et le représentant de l'Union conviennent qu'un règlement sera facilité en procédant ainsi, le contremaître pourra inviter l'agent d'affaires de l'Union ou le représentant principal de l'Union (chief steward) de venir à l'usine durant les heures de travail pour discuter cette question avec eux.

- (b) Si un arrangement n'a pas été conclu dans le délai de deux jours à moins que cette période n'ait été prolongées selon une entente mutuelle entre le contremaître et le représentant de l'Union, ce dernier pourra soumettre le grief au surintendant de la division. La réponse au grief devra être faite par écrit par le surinten-

dant.

Lorsque le surintendant et le représentant de l'Union conviennent qu'on pourrait en venir plus facilement à une entente. Le surintendant pourrait inviter l'agent d'affaires ou le représentant principal de l'Union (chief steward) pour discuter la chose avec eux.

- (c) Si l'accord n'a pas été conclu après un autre délai de deux jours à moins que cette période ait été prolongée selon une entente mutuelle entre le représentant de l'Union/soumettra le grief par écrit au Comité des Griefs de l'Union. Le dit Comité des Griefs débattrà la question avec les représentants de la Compagnie, le nombre duquel ne devant pas excéder quatre personnes.

Le Comité des griefs de l'Union consistera de quatre personnes et devra se réunir en conférence avec les représentants de la Compagnie une fois par semaine. Le Comité des Griefs devra normalement siéger pendant les heures de travail mais des pourparlers prolongés pour régler les différends devront se poursuivre en dehors des heures de travail.

- (d) Si un règlement n'a pas été conclu l'affaire sera soumise à un Directeur de la Compagnie. Pour la circonstance., l'agent d'affaires et le représentant de l'Union de la section qui en est affectée seront présents avec le Comité des Griefs.
- (e) Toute décision prise par la Direction de la Compagnie et le Comité des Griefs sera définitive et obligatoire pour la Compagnie, le Comité d'Usine de l'Union l'employé ou les employés.-

15. ARBITRAGE.

Les parties contractantes conviennent que si un grief quelconque ou dispute n'a pas été réglé à la satisfaction des deux parties après avoir passé par la procédure ci-dessus mentionnée des griefs, le cas devra être référé au Comité d'Arbitrage sur demande par écrit de l'une ou l'autre des deux parties.-

Le Comité d'Arbitrage sera composé d'une personne choisie par la Compagnie et d'une autre personne déléguée par l'Union, lesquelles devront s'efforcer de convenir sur le choix d'une troisième personne qui agira comme président de ce Comité. En cas de désaccord entre les représentants des deux parties contractantes au sujet du choix de la troisième partie au bout de sept jours ordinaires de travail après leur nomination ou bien de commun accord après une plus

et le surintendant le représentant de l'Union.

longue période de temps, le ministre du Travail de la Province de Québec sera prié de choisir la troisième personne du Comité. La décision du Comité d'Arbitrage sera finale et obligatoire pour les deux parties. Le Comité d'Arbitrage n'aura pas de juridiction pour modifier en quoi que ce soit les données et clauses de cette Entente.-

16. PAS DE GREVE PAS DE FERMETURE (LOCKOUT .)

Durant le terme de cette Entente, la Compagnie s'engage qu'il n'y ait pas de fermeture(lockout) et l'Union s'engage à ne pas permettre qu'il y ait ralentissement de la production# à moins que et jusqu'à ce que tous les moyens de la procédure concernant les griefs, y compris l'arbitrage aient été employés et jusqu'à ce que 14 jours révolus depuis qu'une décision en vertu de cette procédure ait été rendue sans que la chose ait été mise en pratique ou que la partie qui en est affectée se soit conformée.

17. CONTINUITÉ DE SERVICE.

- (a) Tout employé aura continuité de service avec la Compagnie à partir de la première date d'engagement continu et non interrompu.
- (b) La continuité de service d'un employé sera annulée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes et lorsque cette continuité est annulée, l'employé sera considéré comme un nouvel employé s'il est ré-engagé subséquemment:

Demission

Renvoi pour cause

Absence du travail pendant une semaine sans aviser la Compagnie et sans donner les raisons plausibles à son retour

Renvoi pour une période de douze mois consécutifs. Si l'employé ne se présente pas au travail dans les trois jours après qu'un avis a été envoyé à l'adresse inscrite au dossier du Bureau d'Emploi, à moins qu'il ne fournisse des raisons plausibles pour une pareille omission. Si un employé s'absente au delà du congé autorisé pour maladie ou tout autre congé accordé par la Compagnie.

#

de grève ou autre arrêt ou obstacle à la production.

Dans tous les cas de maladie, un employé a droit a un maximum d'absence de quatorze semaines s'il est approuvé par le médecin de la Compagnie, à moins qu'il soumette des preuves valides de sa maladie. Un congé additionnel de trente-huit semaines pour cause de maladie peut être accordé pourvu qu'il soit demandé par l'employé et approuvé par la Compagnie.

18.

SENIORITE.

(a) Les nouveaux employés n'auront pas des droits de séniorité jusqu'à ce qu'ils aient été à l'emploi continu de la Compagnie pendant six mois, à partir de là, leur séniorité sera calculée en partant de la date ou leur service continu a commencé.

(b) Après six mois ou plus de service continu chaque employé devra avoir de la séniorité dans la catégorie d'ouvrage de la section ou il est alors en train de travailler. Une fois ceci établi, une telle séniorité est équivalente à l'état de service continu et total de l'employé auprès de la Compagnie. Après avoir établi sa séniorité un employé qui est transféré à un ouvrage d'une classification différente ou dans une autre section devra conserver sa séniorité dans la classification d'ouvrage de la section de laquelle il a été transféré et cela pour une période de six mois. Après cet intervalle, il devra avoir séniorité dans la classification d'ouvrage de la section dans laquelle il a été transféré équivalent à son état de service continu et total avec la Compagnie.-

(c) Si une réduction de l'effectif des employés est nécessaire les employés stagiaires, à l'essai dans la catégorie d'ouvrage qui a été affectée seront les premiers à être congédiés. Si une réduction supplémentaire est requise, l'employé ou employés ayant la plus petite séniorité dans la catégorie d'ouvrage de la section affectée seront les suivants à être congédiés de leurs positions, après la première catégorie des stagiaires.

La Compagnie se réserve cependant le droit de retenir les services d'employés ayant une séniorité moindre mais qui sont d'une compétence spéciale ou bien qui excellent dans leur travail ou bien de garder des employés nécessaires au maintien efficace des opérations et des affaires de la Compagnie. lorsqu'une dérogation est faite au principe ci-dessus de séniorité, la Compagnie spécifiera les raisons de cette dérogation sur demande du représentant de l'union et tout conflit qui pourra surgir de la sera envisagé d'après la procédure en usage pour le règlement de disputes, tel que décrit dans la Section 14.-

(d) Lorsqu'un employé est congédié de la classification dans la section ou il a établi sa séniorité il aura le droit à un emploi alternatif, s'il est disponible suivant l'une des conditions suivantes:-

1) Il pourrait réclamer tout emploi vacant dans n'importe quelle section de l'usine emploi qu'il serait désireux et capable de remplir d'une manière satisfaisante.-

- 2) Il pourrait prendre la place d'un employé ayant une séniorité moindre dans la même classification de travail d'une autre section.-
- 3) Il pourrait déplacer un employé ayant une séniorité moindre dans une autre classification de travail dans laquelle il a déjà établi précédemment de la séniorité à la condition qu'un autre emploi alternatif (alternate job) au même niveau de salaires ne soit pas disponible.-
- 4) Il pourrait déplacer un employé d'une séniorité moindre dans une classification de travail commandant le même salaire ou à niveau de salaire plus bas, classification de travail qu'il serait désireux de prendre et de remplir d'une manière satisfaisante.-

- (e) Les stipulations contenues dans les paragraphes (c) et (d) ci-dessus ne devront pas s'appliquer aux renvois temporaires de deux semaines ou moins lorsque l'employé a, dans une certaine mesure, l'assurance de pouvoir retourner dans la même position, dans la même section, à la fin de ce congédiement. Cependant, la Compagnie prendra en considération l'état de service des employés de longue durée, pour des positions similaires dans la section qui en est affectée, lorsque la chose requiert peu d'entraînement additionnel.
- (f) Lorsque la position de laquelle un employé est descendu en grade, faute de travail, redevient vacante, l'employé en question aura le droit de se faire réintégrer dans la classification de travail qu'il remplissait autrefois, à la condition qu'il ait pu prouver qu'il était capable de remplir cette position avec la compétence requise.
- (g) Tous les employés congédiés, dû à un lay-off devront être mis en commun lorsqu'il s'agira de reprendre quelques-uns de ces employés et la préférence sera donnée à ceux qui ont le plus de séniorité en termes de toute l'usine, dans la classification à laquelle ils appartiennent. S'il n'y a pas d'employés renvoyés ayant séniorité dans une telle classification d'autres employés mis à pied, qui peuvent remplir ces fonctions seront les premiers à être considérés pour de telles positions. On n'engagera pas de nouveaux employés jusqu'à ce que tous les employés renvoyés, faute de travail qui désirent de l'emploi, soient ré-engagés dans les classifications auxquelles il appartiennent.-

- (h) Lorsqu'un employé avec une ancienneté établie est transféré dans une position classifiée quelconque dans la Compagnie, mais qui n'est pas prévue dans cette Entente et par la suite est ré-intégré dans une position, classifiée couverte dans cette Entente, il sera sensé avoir accumulé de la séniorité.
- (i) Les employés qui sont renvoyés seront avisés trois jours à l'avance de ce renvoi ou bien recevront trois jours de paye, faute d'avoir été avisés, Cette clause n'est pas applicable si la renvoi est temporaire, c'est-à-dire d'une durée de deux semaines ou moins, bien que la Compagnie s'efforcera, autant que possible de donner une journée d'avis a cet effet.-
- (j) Les employés des équipes de nuit, ayant les qualifications voulues, recevront la préférence pour une position analogue vacante de jour d'après leur capacité et leur degré d'ancienneté.-
- (k) Dans l'intérêt de cette Entente, les listes de séniorité pour chaque catégories d'emploi seront ree visées au moins une fois par année, Les listes de séniorité pour les employés de chaque section seront affichées dans la section. Deux copies de ces listes d'ancienneté pour tous les employés couverts par cette Entente seront transmises à l'Union.-
- (l) Les employés sous les drapeaux et dans d'autres catégories établies par la Loi de 1942, relative au Rétablissement des Fonctionnaires, seront considérés comme ayant un service continu et ininterrompu avec la Compagnie pendant la période d'absence pourvu qu'ils soient ré-engagés par la Compagnie, à la fin du service sus-mentionné conformément aux prévisions de la loi précitée.

19. PROMOTIONS (avancements.)

Avis de positions vacantes suivants les Job classification découlants de cette Entente et fournissant des chances d'avancement aux employés seront affichés aux tableaux de la section ou la vacance existe et aux entrées de l'usine afin de fournir à des candidats pour la position l'opportunité de s'en prévaloir.-

20. Renvoi.

Quand un employé congédié soutient que son renvoi a été injuste, il a le droit de demander et d'obtenir de la Compagnie les raisons de son renvoi. Dans pareil cas la procédure établie dans la section 14 sera appliquée pour le règlement du différend. Un employé renvoyé aura la permission de voir le représentant de l'Union avant de quitter les lieux.-

21. REPRESENTATION DE L'UNION.

La Compagnie reconnaît le droit de l'Union d'élire des représentants de l'Union afin de faciliter l'application de cette Entente. Un représentant de l'Union sera affecté à chaque section de l'Usine d'après une liste de sections fournie par la Compagnie. Un employé n'est pas qualifié à servir comme représentant de l'Union, à moins de n'avoir six mois consécutifs de service dans l'usine, desquels trois mois au moins dans la section qu'il doit représenter, et le représentant de l'Union n'aura pas le droit de remplir ses fonctions pendant une période de renvoi. Les représentants de l'Union ne devront pas conseiller ou encourager les gens à la désobéissance aux instructions de la Compagnie mais devront suivre la procédure décrite dans la section 14 concernant le règlement des plaintes et griefs.-

Un représentant de l'Union qui est requis de laisser son travail pour se dédier aux affaires de l'Union devra obtenir le consentement de son contremaître avant de la faire et s'il était requis après entente de s'occuper des affaires de l'Union dans une section autre que la sienne, il devra tout d'abord s'entendre avec le contremaître de l'autre section.-

On s'attend à ce que les représentants de l'Union remplissent leurs devoirs réguliers avec efficacité, la Compagnie avisera le Comité des Griefs avant de prendre des mesures disciplinaires contre un représentant de l'Union dont la performance laisse à désirer, il sera accordé la plus haute séniorité dans la classification du travail dans chaque section à pas plus qu'un maximum de 24 officiers et représentants de l'Union.-

L'Union s'engage à fournir à la direction de la Compagnie les noms des membres et des officiers du Comité d'Usine et du Comité des Griefs élus ou nommés par les employés de même que tout changement ultérieur.

22. CONGES.

- (a) La Compagnie prendra en considération toute demande raisonnable de congé sans paye à accorder à des représentants de l'Union, ne dépassant pas quatre en nombre, Lorsque la chose est requise pour les affaires de l'Union. Normalement ces absences ne devraient pas dépasser la durée de deux semaines mais pourraient être prolongées après entente préalable.

(b) La Compagnie s'engage à accorder, à la demande de l'Union, un congé sans paye à deux employés remplaçables de la Compagnie pour servir d'agents d'affaires ou dans toute autre capacité à l'Union locale. Les congés ne dépasseront pas la durée d'une année, mais pourront être renouvelés par accord commun.

Reconnaissant le fait que les représentants attitrés de l'Union (full-time officers) un facteur de bonne entente et d'ordre entre la Compagnie et l'Union, ces employés bénéficieront de la continuité de service et leurs droits à la séniorité seront cumulatifs durant leur congé pour les affaires de l'Union. constituent

23.- RENOUELEMENT ET EXPIRATION

Le présent contrat qui entre en vigueur le 30 mars 1950, devra rester en pleine force et en plein effet pour la période d'une année, à moins de changement d'un commun accord des parties signataires ci-après. La validité de ce contrat continuera pour la durée d'une année subséquente, à moins que préavis par écrit soit donné par l'une des parties au moins 60 jours avant la fin du contrat, pour confirmer l'expiration ou pour demander des changements.

La partie donnant préavis pour fin de changement dans ce contrat présentera en même temps en termes clairs et spécifiques découlant du contrat même, les changements qu'elle se propose d'apporter à ce contrat et les raisons les motivant. En cas de préavis d'expiration donné par l'une ou l'autre des parties dans les conditions susmentionnées dans le paragraphe précédent des pourparlers seront entamés dans l'intervalle de 10 jours et se poursuivront durant la période de préavis de terminaison du contrat, dans le but de préparer une nouvelle Entente.

SIGNE dans la CITE DE MONTREAL, dans la PROVINCE DE QUEBEC, ce sixième jour d'avril 1950.

RCA VICTOR COMPANY LTD.
F.R. DEAKINS
Président

G.J. White
Secrétaire

Local 531, Les Ouvriers Unis de l'Electricité
de Radio et Opérateurs de Machines, d'Amérique.

Albert Gauthier
Président

Raoul Gougeon
Secrétaire

Comité des Négociations

Victor Walker
Melvin Shipman
Oscar Levesque
Lea Roback

Jean Paré
Représentant

CEDULE DES SALAIRES DES EMPLOYES A L'HEURE

EN VIGUEUR LE 30 MARS, 1950

Groupe des Salaires	Début	Après 2 mois	Après 4 mois	Taux de la position 6 mois	Taux Max "Day Work"
A	.79¢	.84¢	.89¢	.94¢	.99¢
B	.84¢	.89¢	.94¢	.99¢	1.04¢
C	.89¢	.94¢	.99¢	1.04¢	1.09¢
D	.90¢	.95¢	1.00¢	1.00¢	1.00¢
E	.92¢	.96¢	1.00¢	1.03¢	1.04¢
F	.93¢	.98¢	1.02¢	1.06¢	1.09¢
G	.94¢	.99¢	1.04¢	1.09¢	1.14¢
H	.99¢	1.04¢	1.09¢	1.14¢	1.19¢
J	1.04¢	1.09¢	1.14¢	1.19¢	1.24¢
K	1.09¢	1.14¢	1.19¢	1.24¢	1.29¢
L	1.14¢	1.19¢	1.24¢	1.29¢	1.34¢
M	1.19¢	1.24¢	1.29¢	1.34¢	1.39¢
N	1.24¢	1.29¢	1.34¢	1.39¢	1.44¢
P	1.29¢	1.34¢	1.39¢	1.44¢	1.49¢
R	1.39¢	1.44¢	1.49¢	1.54¢	1.59¢
S	1.54¢	1.59¢	1.64¢	1.69¢	1.74¢

Les taux de début pour femmes et garçons au-dessus de 18ans, employés dans n'importe quelle classification de travail, ne devra pas être inférieur au taux indiqué pour le premier groupement de salaires; le taux de début pour les hommes ne devra pas être moindre que celui établi pour le quatrième groupement.

Les augmentations de salaires suivant l'écart de taux prévu au-dessus le taux de l'emploi pour chaque groupement de salaires sera basé sur le mérite applicable aux employés travaillant aux opérations du "Day Work" seulement.

MEMORANDUM D'UNE ENTENTE ENTRE LA RCA VICTOR COMPAGNIE LIMITEE ET LE LOCAL 531, DES OUVRIERS UNIS DE L'ELECTRICITE, RADIO ET OPERATEURS DE MACHINES D'AMERIQUE.

1. Le Contrat Collectif entre les deux parties ci-dessus mentionnées, datant du 7 novembre, 1948, devra rester pleinement en vigueur et applicable jusqu'à une période de 14 jours suivant la publication d'une recommandation du Comité d'Arbitrage du gouvernement.
2. La Compagnie consent de donner et l'Union consent d'accepter une augmentation de salaire de 2½ sous par heure à tous les employés et d'appliquer à tous les taux de salaire avec effet à la date du 8 novembre 1949, et devra rester en force durant le terme d'extension de ce contrat et/ou bien jusqu'à ce qu'un nouveau contrat ait été fait, dûment signé par les parties contractantes pour remplacer le présent contrat tel que prolongé.

3. En plus du montant précédemment payé par la Compagnie, la Compagnie et l'Union consentent à ce que la Compagnie paye la part du coût du Plan d'assurance des Employés (approximativement 1.3 sous par heure) précédemment payée par les employés découlant du Contrat Collectif, et que ceci sera inclus dans tout nouveau contrat signé. Il est convenu que le paiement dont il vient d'être question commencera le 8 novembre 1949.
4. Les questions restant en litige, tel que: La semaine écourtée de travail avec maintien de la paye régulière (take-home pay) en plus de l'augmentation de salaire seront laissées pour être envisagées suivant la loi des Relations Ouvrières de la Province de Québec.
5. Ce Memorandum d'Entente est signé de bonne foi par les deux parties contractantes et tout effort sera fait par les parties en question afin d'assurer la coopération requise pour la continuation de relations stables de travail.

Signé par le Local 531

le 8 novembre 1949.

O. Levesque
Albert Gauthier
Victor Walker
Mel Shipman
Les Roback

Signé pour la
RCA Victor Compagnie Limitée

F.R. Deakins- Président

G.J. White- Secrétaire

Signé pour U.E.R. & M.W.A.

Joan Paré

Le 6 avril 1950.

Local 531, Des Ouvriers Unis
de l'Electricité, Radio et
Opérateurs de Machines d'Amérique,
4238 rue St. Jacques Ouest.
Montréal.

Messieurs,

La présente tient lieu de preuve et confirme l'entente maintenant conclue relativement à l'entente collective qui a aboutie entre nous, comme suit:

1. Une nouvelle entente collective a été faite et existe entre nous avec plein effet et avec toutes ses attributions, à partir du 30 mars 1950, pour une période d'une année, à partir de cette date.
2. Cette nouvelle entente collective pour la période sus-désignée est sensée avoir été faite à la date antérieure du 8 novembre 1949 et renferme les mêmes termes et conditions prévus et contenus dans cette dite entente collective faite précédemment (et la cédule ci-incluse) signée entre nous, dans la cité de Montréal, à la date du 9 novembre 1948, telle qu'amendée et étendue, tout particulièrement, en ce qui concerne l'augmentation des gages et l'accroissement des bénéfices d'assurance, par la teneur des paragraphes 2 et 3 de ce dit memorandum d'entente entre nous signé et daté du 8 novembre 1949; à l'exception des points spécifiques suivants expressément notés.

3. A l'effet de cette nouvelle entente collective, il est convenu:

- (a) Que dans la clause 6 (c) de l'entente collective précédente faite à la date du 9 novembre 1948, la deuxième sentence est annulée et remplacée par ce qui suit- Durant le terme de cette entente, le jour de la St. Jean Baptiste et le jour de la Confédération seront considérés comme jours fériés payés.
- (b) Que dans la clause 13 de cette entente collective antérieure les chiffres 1949 partout où ils apparaîtront, seront considérés comme 1950.

Cette lettre qui vous parvient a été faite en trois copies originales que vous êtes requis de faire signer par vos propres officiers ainsi que/ou bien par vos représentants et l'une d'elles à nous être retournée comme preuve de votre acceptation et de votre confirmation.

Vos bien dévoués,

RCA Victor COMPAGNIE LIMITEE

Acceptée et confirmée:

Pour Local 531

Albert Gauthier- Président

Raoul Gougeon- Secrétaire

Léa Roback

M. Shipman

O. Levesque

V. Walker

Jean Paré U.E. Dist. No. 5

F.R. Deakins- Président

G.J. White- Secrétaire

Nous certifions que les 2 copies de notre contrat collectif avec la RCA. Victor signé le 30 mars 1950, sont exactement tel que l'original signé par notre Union et la Compagnie R.C.A. Victor, Montréal,

Les copies ci-inclus en français ont été traduites de l'anglais par la Compagnie R.C.A. Victor.

Victor Walker, Prés.

Roger Leboeuf

Secrétaire-Archiviste

68

C O P Y

MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN RCA VICTOR COMPANY LIMITED
AND LOCAL 531, UNITED ELECTRICAL RADIO AND MACHINE WORKERS
OF AMERICA

1. The Collective Agreement between the above named parties dated November 7, 1948 shall remain in full force and effect until fourteen days following the publication of a recommendation of a Government Arbitration Board.
2. The Company agrees to give and the Union agrees to accept a wage increase of 2½ cents per hour to all employees and to apply on all wage rates with effect on November 8, 1949, and shall remain in effect during the term of this contract extension and/or until the making of a new contract signed between the parties to replace the present contract as now extended.
3. In addition to the amount previously paid by the Company, the Company and the Union agree that the Company will pay that part of the cost of the "Employees' Insurance Plan" (approximately 1.3 cents per hour) previously paid by the employees covered by the Collective Agreement, and that it will be so provided in any new contract signed. It is understood that the payment referred to above shall commence on November 8, 1949.
4. Matters remaining in dispute, namely: the shorter work week with maintenance of take-home pay and an additional wage increase are left to be dealt with in accordance with the Labor Relations Act of the Province of Quebec.
5. This Memorandum of Agreement is signed in good faith by both parties and every effort will be made by the said parties to assure the necessary co-operation to continue stable labor relations.

November 8, 1949

Signed for Local 531

O. Levesque

Mel Shipman

Albert Gauthier

Victor Walker

Léa Roback

Signed for U.E.R. & M.W.A.

Jean Paré

Signed for RCA Victor Company Limited

F. R. Deakins, President

G. J. White, Secretary

19/16549

MEMORANDUM

D'UN

CONTRAT COLLECTIF

ENTRE

LA RCA VICTOR COMPAGNIE LIMITEE

ET LE

LOCAL 531

DES OUVRIERS UNIS DE L'ELECTRICITE RADIO ET
OPERATEURS DE MACHINES, D'AMERIQUE.

19/1654

MEMORANDUM

D'UN

CONTRAT COLLECTIF

ENTRE

LA RCA VICTOR COMPAGNIE LIMITEE

ET LE

LOCAL 531

DES OUVRIERS UNIS DE L'ELECTRICITE RADIO

ET OPERATEURS DE MACHINES, D'AMERIQUE

La Compagnie et l'Union son fières des relations constructives et harmonieuses existant entre elles et sont toutes deux désireuses de les voir persister dans l'intérêt commun

INDICE

	Page
Parties contractantes	3
But du contrat	3
Reconnaissance	3
Maintien de l'effectif des membres et prélèvement des cotisations	4
Pas de distinction	4
Prérogatives et fonctions de la gérance	4
Heures de travail et travail supplémentaire	5
Salaires -général	6
Salaires- travail à la pièce- au boni	8
Classification des employés	10
Organisation de la compagnie	10
Sécurité et hygiène	10
Panneaux d'affichage	11
Vacances	11
Règlements des différends	12
Arbitrage	13
Pas de grève- Pas de fermeture (Lockout)	14
Séniorité	14
Promotions	16
Renvoi	17
Comité d'usine	17
Congés	18
Renouvellement et expiration	18

MEMORANDUM D'UN CONTRAT COLLECTIF

CONCLU ENTRE LA RCA VICTOR COMPAGNIE LIMITEE

ci-dessus appelée la COMPAGNIE.

et le

LOCAL 531- LES OUVRIERS UNIS DE L'ELECTRICITE -
RADIO ET OPERATEURS DE MACHINES, D'AMERIQUE,

ci-dessus appelé L'UNION.

1. BUT DU CONTRAT

Le but de ce contrat ainsi que les considérations qu'il comporte est de fournir les directives visant au bon fonctionnement du contrat collectif régissant les relations entre la Compagnie et l'Union, de pourvoir à la disposition prompte et équitable des griefs et d'établir des salaires raisonnables ainsi que des heures de travail et des conditions de travail pour les employés prévues dans cette Entente.

2. RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît l'Union comme ^{agent} seul négociateur pour tous ses employés payés à l'heure à Montréal à l'exception toutefois des groupes suivants: contremaîtres, gardiens et gardes et les ingénieurs et chauffeurs de la centrale électrique de la Compagnie. Le droit des employés de s'organiser en Union, exempté de tout contrôle de la part de la Compagnie ou de ses agents, est reconnu par la Compagnie et les employés dans l'exercice de leur droit de s'organiser, n'auront recours ni à la force, ni à l'intimidation, en aucune manière, pour influencer un employé à se joindre à leur organisation. Lors de l'embauchage d'un nouvel employé, aux renseignements d'usage qui lui sont fournis concernant son emploi, la Compagnie ajoutera une copie de ce Contrat Collectif, portant une déclaration imprimée à l'effet que les parties contractantes ont jusqu'ici entretenu des relations cordiales et d'une nature constructive et que des deux côtés on est animé du même désir de voir cet état de choses se poursuivre dans l'intérêt commun. La Compagnie s'engage de transmettre à l'Union les noms, classifications et départements des employés nouvellement embauchés, tel qu'il ressort de cette Entente.

3. MAINTIEN DE L'EFFECTIF DES MEMBRES ET PRELEVEMENT DES COTISATIONS

Tous les membres actuels de l'Union resteront membres comme condition d'emploi pour la durée de cette entente. Tous les nouveaux employés feront partie de l'Union 15 jours après avoir été engagés par la Compagnie et resteront comme tels durant toute la durée de ce contrat, comme condition d'emploi.

La Compagnie consent à s'assurer que les cotisations des membres et les taux d'initiation ont été prélevés pour tous les employés qui en ont déjà exprimé le désir ou qui le feront à l'avenir. Il est convenu que ces prélèvements se continueront durant la durée de cette entente, comme clause et condition d'engagement ci-dessous. Par considération pour cela et afin de promouvoir aux relations plus harmonieuses dans l'usine, l'Union consent de s'abstenir de publier des informations dérogatoires à la Direction, à ses membres ou ses représentants de l'Union.

4. PAS DE DISTINCTION

Les prévisions de cette Entente s'appliqueront à tous les employés sans aucune distinction de sexe, race, couleur, croyance ou d'origine nationale. Il est convenu que cette clause n'altère en rien les qualifications requises existantes pour n'importe quelle position ou positions à l'emploi de la Compagnie.

5. PREROGATIVES ET FONCTIONS DE LA GERANCE

Sujet seulement aux conditions expressément stipulés dans cette Entente, l'Union reconnaît qu'il est exclusivement du domaine de la Compagnie d'assurer la surveillance, l'administration et le contrôle des affaires de la Compagnie et de voir aux opérations de ses usines; la Compagnie a le droit de prendre toute mesure raisonnable et d'émettre des règlements qu'elle considère nécessaires ou requis pour le bon fonctionnement et l'efficacité de ses affaires.

6. HEURES DE TRAVAIL ET TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

(a) La semaine régulière de travail pour ^{tous} les employés couverts par cette Entente sera de 45 heures, du lundi au vendredi inclusivement, ne dépassant pas 9 heures dans les cours d'une journée. Bien que la Compagnie se réserve le droit d'effectuer des changements dans les heures de travail, conformément aux exigences de la production, de tels changements seront discutés avec l'Union avant d'être mis en vigueur.

(b) Tout travail au-dessus de 9 heures dans une journée donnée ou bien au-dessus de 45 heures dans une semaine donnée sera considéré comme temps supplémentaire.

(c) Les jours fériés ^{suivants} seront observés: le Jour de l'An, le Vendredi Saint, la Fete de la Reine, La Saint Jean Baptiste, le Jour de la Confédération, la Fete du Travail, la Journée d'Action de Grâce, Noel, ou bien toute autre journée déclarée comme fête légale devant être observée à la place d'une de ces journées au cas où ce jour férié tomberait un dimanche.

(d) Bien que les deux parties conviennent que le travail supplémentaire n'est pas désirable, il est reconnu qu'une période **tolérable** de travail supplémentaire est nécessaire pour la **conduite** efficace des affaires de la Compagnie. Le travail supplémentaire ne sera obligatoire qu'à la condition qu'il y ait nombre suffisant d'employés qualifiés désireux de travailler. Autrement le travail supplémentaire sera reparti également parmi les employés qualifiés de la section. Sauf en cas d'imprévu, les employés et le représentant attitré de l'Union devront être avisés qu'un travail supplémentaire est requis d'eux, comme suit: durant les journées régulières de travail- avant le repas du midi du même jour; les samedis, dimanches et jours fériés- avant la période du repas de midi de la journée précédente de travail régulier.

(e) Il sera alloué une période de 10 minutes de repos avec paye dans la matinée, l'autre dans l'après-midi; les employés de l'équipe de nuit auront droit à deux périodes de repos semblables. La question des périodes de repos sera révisée, si les heures de travail sont changées.

(f) Il sera alloué 5 minutes à la fin de la journée régulière de travail afin de permettre aux employés de "serrer" leurs outils et de se laver. Il sera strictement défendu d'aller se laver ou d'arrêter le travail sans motif, plus de cinq minutes avant l'heure de la terminaison de la journée de travail.

- (g) Tout employé est requis d'être à son poste et prêt à commencer son travail au début de chaque période de travail. Deux retards n'excédant pas 3 minutes chacun au cours d'une période de travail avec paye, seront permis sans entraîner d'infraction. Dans tous les autres cas, une infraction de 15 minutes de paye sera déduite pour chaque quart d'heure de retard ou toute portion en deça.

7. SALAIRES - GENERAL

- (a) La Compagnie et l'Union conviennent que les taux initiaux des salaires et les augmentations automatiques de gages pour les nouveaux employés sont ceux consignés dans la cédule ci-incluse portant le titre d'"Appendice A" et que les taux de gages pour les employés qui y sont mentionnés sont ceux établis dans les cédules portant l'entête de "Codes d'Occupations et Définitions des Employés Payés à l'Heure", dont copies signées par la Compagnie ont été livrées à l'Union concurremment avec l'exécution de cette Entente. Il est entendu que les taux des salaires qui sont stipulés dans les cédules ci-dessus mentionnées comportant une augmentation de 6 sous l'heure, entrant en vigueur le 7 novembre 1947, pour les employés dont il est question ici.
- (b) La Compagnie consent de payer tous les employés à leur taux de base à l'heure, pour les heures, ordinaires durant lesquelles ils auraient autrement travaillé durant les fêtes légales spécifiées dans le Paragraphe 6 (c). Il ne sera pas fait de paiement pour un des jours fériés sus-mentionnés si un employé n'as pas travaillé sa période normale de travail durant les jours ordinaires de travail précédant et suivant le congé à moins que l'absence ne soit causée par la maladie prouvée, ou bien pour cause de mort d'un proche parent, pour remplir la charge de juré, ou bien encore pour cause de suspension temporaire de travail ne dépassant pas deux semaines. Les employés qui sont requis de travailler durant les jours fériés seront payés leur gages ordinaires pour le nombre d'heures de travail et recevront en outre la paye de fête pour laquelle ils seraient qualifiés, conformément aux stipulations ci-dessus.
- (c) Tout temps supplémentaire, n'excédant pas 3 heures dans une journée et, le temps consacré au travail le samedi après-midi seront payés temps et demi. Tout temps supplémentaire dépassant 3 heures dans une journée ou bien tout temps consacré au travail les dimanches seront payés temps double. Temps et demi devra signifier une fois et demie le taux de base à l'heure de l'employé, ou bien dans le cas de travail à la pièce, l'ouvrier à la pièce recevra ses gains à la pièce en plus de la moitié de son taux de base à l'heure. Temps double sera calculé de même.
- (d) Tout employé à l'heure travaillant dans l'équipe de nuit devra recevoir une prime allouée à l'équipe de nuit, se montant à 8% du taux de base à l'heure.
- (e) Un employé ayant été demandé au travail, devra recevoir la garantie de 4 heures de travail ou bien l'équivalent en paye sauf en cas d'incendie, d'inondation ou toute autre cause semblable qui n'est pas du contrôle de la Compagnie.
- (f) Un employé ne sera pas transféré pour effectuer un travail temporaire ou sur base de temps partiel à une classification de travail payant plus cher pour une période de plus d'une demi-journée de paye par semaine à moins de ne recevoir un salaire dont le taux s'élève au niveau de cette classification de travail plus payante.
- (g) Lorsqu'un employé est transféré à une position d'une classification plus élevée il devra recevoir son taux de paye à l'heure présent ou bien la paye initiale pour cette classification, celle qui est la plus élevée, et progressera suivant le degré d'avancement de sa nouvelle classification tel qu'établi dans la cédule d'augmentation automatiques des salaires.

Cependant, si cet employé descendait en grade d'une position précédemment plus payante et était réinstallé dans sa position précédente sur base du temps entier, il devra recevoir son taux de paye précédent au début de la période de paye suivante.

Lorsque faute de travail ou bien à la suite d'un abaissement en grade, à un emploi d'une classification de paye moindre, l'employé ainsi affecté recevra le taux de paye de la classification de l'emploi auquel il a été transféré ou bien son taux de paye à l'heure actuel, s'il est plus bas. Lorsqu'à la demande de la Compagnie un employé est transféré temporairement à une position d'une classification de paye moindre et qu'il y a du travail disponible dans son occupation régulière, il continuera à recevoir son taux actuel de paye à l'heure.

3. SALAIRES (TRAVAIL A LA PIECE - AU BONI)

- (a) La politique de la Compagnie sera de maintenir aussi bas que possible le nombre d'employés dans un groupe qui travaille à la pièce- (au boni)- cela dans la limite où l'efficacité et l'économie de l'opération le permettent.
- (b) Cela devra être l'objectif de la Compagnie, d'établir des standards (des modes) de production, taux de travail à la pièce au boni pour chaque opération entraînant le paiement du boni pour le travail accompli de manière à ce que les opérateurs d'expérience qui déploient la moyenne d'effort et d'habileté, tel que requis par le principe du boni, puissent gagner 16% et 18% en plus du taux établi suivant la classification de l'opération- et les employés déployant plus ou moins d'effort et d'habileté gagneront en conséquence sur base des données ci-dessus. Les taux à l'heure continueront à être garantis.
- (c) Là où c'est possible, un taux soit temporaire ou permanent, devra être établi sur une opération comportant un boni, avant que l'opération ne commence. Si une opération doit être étudiée (Time-Studied) pour établir un taux ou pour corriger un taux temporaire, l'étude doit en être faite aussitôt que l'opération est établie et qu'elle fonctionne comme il le faut. L'étude (The Time Study) du taux sur les opérations à la pièce individuelle, devra être disponible à l'opérateur aussitôt que possible, mais ne pas dépasser une demi-journée de travail après que l'étude en a été complétée.
- (d) Il ne sera fait aucun changement dans la liste publiée des taux standards de la Compagnie, sauf s'il y a eu changement dans la méthode ou le procédé d'opération, là où il y a eu une erreur ou émission évidentes en établissant de tels taux ou bien lorsqu'après discussion entre la Compagnie et l'Union, il a été mutuellement convenu d'ajuster un taux ou des taux standards.
- (e) Là où il a eu changement de fait dans la méthode ou le procédé, le taux standard pourrait être ajusté. Toutefois, de tels ajustements devront se limiter aux parties du travail affectées par ce changement.
- (f) Lorsqu'un taux qui a été définitivement établi doit être changé, les employés et le représentant de l'Union de la section affectée seront notifiés avant que tout changement soit fait. Sur demande au contremaître, une liste des éléments de travail qui ont été inclus dans un standard de production établi sera tenue à la disposition de l'Union. Lorsqu'un taux a donné lieu à un grief, l'opération en question sera étudiée et le résultat de cette étude sera expliqué au représentant local de l'Union et au contremaître par l'employé du "Time Study" qui en a fait le travail.
- (g) Le travail sur les lignes de l'assemblage du châssis qui dure moins de deux semaines devra être considéré comme opération de courte durée. Sur de telles opérations, le taux final devra être fait rétroactif au début de l'opération.

- (h) Tout travail supplémentaire causé par des conditions anormales qui entraînent la nécessité de faire usage de matériaux et d'outils non prévus lorsque le taux fût établi, sera compensé par un taux provisoire afin de permettre à l'opérateur de réaliser les mêmes gains qui seraient possibles avec la même habilité et effort dans de conditions normales. Tout surcroît de travail de surveillance requis de surveillance d'un groupe travaillant à la pièce sera compensé par des allocations de "Daywork" en rapport avec le temps supplémentaire dépensé en surveillance. Ces considérations s'appliquent à des conditions dont l'ampleur et la durée effectent sensiblement l'opportunité d'un boni d'ensemble (group bonus).
- (i) Le temps perdu occasionné par le manque de matériel, une avarie de machine ou tout autre cause non prévue dans le taux standard, sera compensé au taux de base à l'heure de l'opérateur travaillant au boni.
- (j) Les opérateurs sans expérience qui sont placés dans des groupes travaillant à la pièce seront payés aux taux de base à l'heure pour la période de temps spécifiée dans une cédule concernant la durée d'apprentissage, préparée par la Compagnie. Durant cette période d'apprentissage, la production de l'opérateur non expérimenté devra être comprise dans la production du groupe.
- (k) La Compagnie convient que les allocations de "Daywork" pour les opérateurs travaillant à la pièce, devront être déterminées quotidiennement et une fois approuvées ne pourront pas être révoquées, sauf lorsqu'il s'agit d'erreurs évidentes. L'Union convient que les abus provenant de pratiques telles que de retenir à dessin "une banque" de billets pour du travail à la pièce, ne seront pas tolérés et de plus, elle conçoit que, là où du "daywork" a été approuvé, un ouvrier faisant du boni sera requis de satisfaire aux mêmes exigences concernant la qualité et l'efficacité du travail requis en autant que cela s'accorde avec ses fonctions d'ouvrier travaillant à la pièce.

9. CLASSIFICATIONS DES EMPLOYÉS

à l'heure

Tous les employés de la Compagnie seront classifiés comme suit:

- (a) Tous les nouveaux employés seront considérés comme opérateurs à l'essai (probationers) jusqu'à ce qu'ils aient complété six mois de service. La Compagnie peut à sa discrétion accorder une promotion ou renvoyer un stagiaire à n'importe quel temps avant l'expiration du terme d'essai de six mois.
- (b) Tout employé sera classifié conformément à la catégorie d'ouvrage établie par la Compagnie et contenu dans les cédules intitulées "Codes d'Occupations et Définitions des Employés Payés à l'Heure" et sera notifié par écrit advenant un changement de classification. Tout employé transféré ou promu sera considéré comme étant à l'essai, pour une période ne dépassant pas un mois. Tout désaccord concernant la classification devra être réglé d'après la procédure en usage pour le règlement de disputes décrite dans cette Entente.

10. ORGANISATION DE LA COMPAGNIE

Les noms des contremaîtres, de leurs assistants, surveillants, chefs de groupes constituant l'organisation de chaque département seront affichés aux panneaux de chaque département pour éviter toute doute concernant la responsabilité des ouvriers.

11. SECURITE ET HYGIENE

La Compagnie continuera de prendre des mesures favorables pour protéger la santé de ses employés pendant les heures de travail. Des moyens de protection, des vêtements spéciaux ou autres appareils, qui selon l'opinion de la Compagnie sont nécessaires pour prémunir les employés contre le danger d'accident seront pourvus par celle-ci. Le chauffage, la ventilation, les installations sanitaires devront répondre aux exigences légales.

Tout employé ayant été blessé au travail et qui est envoyé par le Service Médical de la Compagnie, soit à un docteur, soit à l'hôpital en dehors de l'usine pour les premiers soins requis, durant ses heures régulières de travail, sera payé pour une période raisonnable d'absence, pour un tel traitement, à son taux de base à l'heure, à la condition que son accident ne soit pas causé par une négligence de sa part.

12. PANNEAUX D'AFFICHAGE

La Compagnie mettra à la disposition de l'Union des panneaux d'affichage à chaque entrée ordinaire de l'usine et l'Union s'engage à obtenir l'approbation du Directeur du Personnel pour toute affiche postée sur ces panneaux.

13. VACANCES

La Compagnie continuera d'accorder des vacances avec paye à tous les employés payés "à l'heure". Les conditions de ce système seront comme suit:

- (a) La Compagnie fixera les vacances à une époque de l'année, de telle façon que le fonctionnement normal et efficace de l'usine soit assuré. Dans le cas où la fermeture de l'usine, d'une division ou section de celle-ci est envisagée, les vacances individuelles devront coïncider avec la période de fermeture.
- (b) "L'année de vacances" servant de base au calcul pour l'allocation de vacances sera d'une période de 52 semaines, à partir de la première période de paye en mai de l'année précédente, à la dernière période de paye en avril de l'année courante, inclusivement.
- (c) Les employés ayant droit à une paye de vacances recevront leurs vacances, étant donné qu'il n'est pas question de recevoir l'équivalent en argent pour des vacances payées.
- (d) Une allocation de vacances sera payée à un employé quittant le service de la Compagnie consistant en une allocation de vacances pour laquelle il a qualifié à la date du 1er mai précédant, s'il n'a pas pris déjà une telle vacance, en plus de 2% de ses gains du 1er mai jusqu'à la date de son départ.
- (e) Tout employé sur notre liste de paye qui, à la date du 1er mai 1948 aura moins d'une année de service ininterrompu auprès de la Compagnie, sera éligible à recevoir une vacance comportant autant de demi-journées qu'il a eu de mois complets de travail ici et une allocation de vacances équivalant à 2% de son revenu total durant la même période de mois du calendrier, tel qu'expliqué ci-dessus.
- (f) Tout employé sur la liste de paye avec dossier satisfaisant qui, au 1er mai 1948, aura à son crédit pas moins d'une année complète et pas plus que 3 années de service continu, sera éligible pour une semaine de vacances et une allocation de vacances équivalant à 2% de son revenu durant l'année de vacances.

- (g) Tout employé sur la liste de paye et avec dossier satisfaisant qui, au 1er mai 1948 aura 2 années révolues de service non interrompu, ou pas plus de 25 années de service sera éligible pour deux semaines de vacances et une allocation de vacances équivalant à 4% de son revenu total durant l'année de vacances.
- (h) Tout employé sur la liste de paye, avec dossier satisfaisant, qui à la date du 1er mai 1948 n'aura pas moins de 25 ans de service continu, sera qualifié de recevoir 3 semaines de vacances payées dont le paiement est équivalant à 6% de son gain total en salaires durant l'année de vacances.
- (i) "Le gain total en salaires durant l'année de vacances" devra comprendre un montant équivalant au taux de base à l'heure de l'employé pour le temps normal de travail durant lequel il a dû s'absenter pour cause de maladie approuvée, ou d'accident admis par la Commission des Accidents du Travail, suivant les règlements s'y référant.
- (j) En autant que les opérations de la production ne seront pas affectés d'une manière défavorable, les employés ayant droit à plus d'une semaine de vacances pourront prendre la vacance additionnelle soit avant ou après la clôture de vacances de l'usine.
- (k) Lorsque la période de vacances d'un employé, suivant la liste établie, comprend un jour férié légal, une journée additionnelle de vacances avec paye devra être allouée.

14.

REGLEMENT DES DIFFERENDS

Toutes divergences de vues, disputes ou griefs qui pourraient surgir entre la Compagnie et l'Union, quant à l'interprétation ou à la violation d'une des clauses de cette Entente seront traités comme suit:

- (a) Le grief devra être porté à la connaissance du contremaître par le représentant de l'Union ou conjointement par le représentant de l'Union et l'employé, ou bien par l'employé seul. Le grief sera soumis par écrit au contremaître sur une formule de griefs en double, le plus tôt possible, mais en aucun cas pas plus tard que quatorze jours après l'occurrence du grief. Tout grief qui ne sera pas présenté de telle façon sera abandonné sans recours possible.
Lorsque le contremaître et le représentant de l'Union conviennent qu'un règlement sera facilité en procédant ainsi, le contremaître pourra inviter l'agent d'affaires de l'Union de venir à l'usine durant les heures de travail pour discuter de cette question.
- (b) Si un arrangement n'a pas été conclu dans le délai de deux jours, à moins que cette période n'ait été prolongée selon une entente mutuelle entre le contremaître et le représentant de l'Union, ce dernier pourra soumettre le grief au surintendant de la division.
Lorsque le surintendant et le représentant de l'Union conviennent qu'on pourrait en venir plus facilement à une entente, le surintendant pourrait inviter l'agent d'affaires de l'Union de venir à l'usine durant les heures de travail pour discuter de la chose.
- (c) Si l'accord n'a pas été conclu après un autre délai de deux jours, à moins que cette période ait été prolongée selon une entente mutuelle entre le représentant de l'Union et le surintendant, le représentant de l'Union soumettra le grief par écrit au Comité des Griefs de l'Union. Ledit Comité des Griefs débatera la question avec les représentants de la Compagnie, le nombre duquel ne devant pas excéder quatre personnes. Le Comité des Griefs, de l'Union consistera de quatre personnes et devra de réunir en conférence avec les représentants de la Compagnie une fois par semaine. Le Comité des Griefs devra normalement siéger pendant les heures de travail mais des pourparlers prolongés pour régler les différends devront se poursuivre en dehors des heures de travail.
- (d) Si un règlement n'a pas été conclu, l'affaire sera soumise à un Directeur de la Compagnie. Pour la circonstance, l'agent d'affaires de l'Union sera présent avec le Comité des Griefs.

- (e) Toute décision prise par la Direction de la Compagnie et le Comité des Grievs sera définitive et obligatoire pour la Compagnie, le Comité d'Usine de l'Union, l'employé ou les employés.

15.

ARBITRAGE

Les parties contractantes conviennent que si un grief quelconque ou dispute n'a pas été réglé à la satisfaction des deux parties après avoir passé par la procédure ci-dessus mentionnée des griefs, le cas devra être référé au Comité d'Arbitrage sur demande par écrit de l'une ou l'autre des deux parties. Le Comité d'Arbitrage sera composé d'une personne choisie par la Compagnie et d'une autre personne déléguée par l'Union, lesquelles devront s'efforcer de convenir sur le choix d'une troisième personne qui agira comme président de ce Comité. En cas de désaccord entre les représentants des deux parties contractantes au sujet du choix de la troisième partie, au bout de sept jours ordinaires de travail, après leur nomination, le ministre du Travail de la Province de Québec sera prié de choisir la troisième personne du Comité. La décision du Comité d'Arbitrage sera finale et obligatoire pour les deux parties. Le Comité d'Arbitrage n'aura pas de juridiction pour modifier en quoi que ce soit les données et clauses de cette Entente.

16.

PAS DE GREVE- PAS DE FERMETURE (Lockout)

Durant le terme de cette Entente, la Compagnie consent à ce qu'il n'y ait pas de "Lockout" et l'Union s'engage à ne pas ralentir la production, à ne pas faire de grève ou autre arrêt de nature à nuire à la production.

17.

SENIORITE

(a) La Compagnie préparera à l'effet de ce contrat des listes de séniorité pour chaque classification d'ouvrage et les revisera au moins une fois l'an. Le contremaître conservera des listes de séniorité pour les employés de sa section et les tiendra à la disposition du représentant de l'Union au besoin. La Compagnie transmettra aussôtôt que possible à l'Union, des listes de séniorité pour tous les employés couverts par cette entente.

(b) En vertu de ce contrat, les employés qui ont été au service de la Compagnie continuellement depuis le 1er janvier 1942, seront considérés comme ayant service et séniorité antérieurs et continus dans la classification d'ouvrage où ils étaient employés à cette date et pas autrement, tel service et séniorité continus continus seront considérés comme ayant commencé le jour de l'entrée au service de la Compagnie.

Par la suite, chaque employé aura un statut séparé de séniorité dans chaque classification dans laquelle il a travaillé continuellement pendant six mois, ou plus, à compter du premier jour de travail dans chaque classification, et seulement l'employé ayant été au service de la Compagnie continuellement pendant six mois aura droit au statut de séniorité. De nouvelles classifications des employés pour leurs taux de paye continueront à être compilées tel que stipulé dans la section 9.

Après avoir acquis un statut de séniorité séparé dans deux ou plusieurs classifications d'ouvrage, l'employé continuera d'accumuler la séniorité dans toutes les classifications d'ouvrage d'un degré de dextérité, semblable ou inférieur, (mais pas supérieur) et de paye de base. Une fois établi les droits de séniorité seront retenus mais pas accumulés, par l'employé dans une catégorie d'ouvrage d'un degré supérieur de dextérité établi et de paye de base pendant que ledit employé travaille dans une catégorie d'ouvrage d'un degré de dextérité établi et une paye de base inférieur.

- (c) Dans tous les cas de renvoi, la Compagnie procédera en commençant par la fin de chaque liste de séniorité. La Compagnie se réserve le droit toutefois, de retenir des employés d'une séniorité moindre dans les cas où l'employé est particulièrement compétent et habile au point de vue de la production. Dans tous cas de déviation au principe de séniorité, la Compagnie, à la demande du représentant de l'Union donnera les raisons d'une telle exception et la procédure pour le règlement des différends décrite au paragraphe 14 sera appliqué pour aplanir tout désaccord.
- (d) Les employés qui sont renvoyés seront avisés de la chose par un avis de trois jours de travail, ou en leur accordant trois jours de paye à la place de l'avis. Cette formalité ne sera pas requise si le renvoi en question est temporaire, c'est-à-dire d'une durée de deux semaines ou moins.
- (e) Des employés renvoyés d'un département peuvent en remplacer d'autres qui ont une durée de service plus courte et une dextérité égale ou moindre et travaillant dans la même catégorie d'ouvrage dans un autre département.
- (f) Des employés renvoyés d'une catégorie d'ouvrage peuvent en remplacer d'autres qui ont un service plus court et une dextérité égale ou moindre dans une autre catégorie d'ouvrage où les employés congédiés ont un statut de séniorité, (comme établi dans la sous-section (b)).
- (g) Quand la classification de laquelle un employé, descendu de catégorie, faute de travail redevient disponible, cet employé a le droit de se faire transférer à sa classification antérieure, à la condition qu'il puisse prouver qu'il était capable de remplir cet emploi d'une manière efficace lorsqu'il fût classé là antérieurement.
- (h) Quand un employé payé "à l'heure" du groupe négociateur a acquis un degré de séniorité et est ou a été transféré d'une catégorie d'ouvrage établi par ce contrat, et que, ultérieurement il devient nécessaire ou opportun de le retourner ou transférer dans une autre position établie par ce contrat, l'employé sera considéré comme ayant accumulé de la séniorité.
- (i) Le service continu d'un employé ne sera annulé que pour les raisons suivantes:

Si l'employé abandonne le service.

Si l'employé est renvoyé pour raison valable.

Si l'employé s'absente du travail pendant une semaine sans en informer la Compagnie et sans donner des raisons plausibles à son retour.

Si un employé est renvoyé sans être rappelé au travail dans les six mois suivant le jour de son renvoi.

Si l'employé ne se présente pas au travail dans les trois jours après qu'un avis a été envoyé à moins qu'il fournisse des raisons plausibles pour une pareille omission.

Si un employé s'absente au delà du congé autorisé pour la maladie ou tout autre congé accordé par la Compagnie.

NOTE:- Dans tous les cas de maladie, un employé a droit à un maximum d'absence de quatorze semaines, approuvé par le médecin de la Compagnie ou quand une revendication d'indemnité pour maladie a été soumise. Un congé additionnel de treize semaines pour cause de maladie peut être accordé pourvu qu'il soit demandé par l'employé et approuvé par la Compagnie.

x
(à l'adresse inscrite au dossier du Bureau d'Emploi)

- (j) Les employés sous les drapeaux et dans d'autres catégories établies par la Loi de 1942, relative au Rétablissement des Fonctionnaires, seront considérés comme ayant un service continu et ininterrompu avec la Compagnie pendant la période d'absence pourvu qu'ils soient réengagés par la Compagnie à la fin du service sus-mentionné, conformément aux prévisions de la loi précitée.
- (k) Les employés des équipes de nuit ayant les qualifications voulues devront avoir la préférence suivant leur habilité et leur séniorité pour une position de même classification dans l'équipe de jour.

18. PROMOTIONS (avancement)

Avis de positions vacantes suivant les "job classification" découlants de cette Entente et fournissant des chances d'avancement aux employés, seront affichés aux tableaux de la section où la vacance existe afin de fournir l'opportunité à des candidats pour la position de s'en prévaloir.

19. RENVOI

Quand un employé congédié soutient que son renvoi a été injuste, il a le droit de demander et d'obtenir de la Compagnie les raisons de son renvoi. Dans pareil cas la procédure établie dans la section 14 sera appliquée pour le règlement du différend. Un employé renvoyé aura la permission de voir le représentant de l'Union avant de quitter les lieux.

20. COMITE D'USINE

La Compagnie reconnaît le droit de l'Union d'élire des représentants de l'Union afin de faciliter l'application de cette Entente. Un représentant de l'Union sera affecté à chaque section de l'Usine d'après une liste de sections fournie par la Compagnie. Un employé n'est pas qualifié à servir comme représentant de l'Union, à moins de n'avoir six mois consécutifs de service dans l'usine, desquels trois mois au moins dans la section qu'il doit représenter, et le représentant de l'Union n'aura pas le droit de remplir ses fonctions pendant une période de renvoi. Les représentants de l'Union ne devront pas conseiller ou encourager les gens à la désobéissance aux instructions de la Compagnie mais devront suivre la procédure décrite dans la section 14, concernant le règlement des plaintes et griefs. Un représentant de l'Union qui est requis de laisser son travail pour se dédier aux affaires de l'Union devra obtenir le consentement de son contremaître avant de le faire et s'il était requis après entente de s'occuper des affaires de l'Union dans une section autre que la sienne, il devra tout d'abord s'entendre avec le contremaître de l'autre section.

On s'attend à ce que les représentants de l'Union remplissent leurs devoirs réguliers avec efficacité; la Compagnie avisera le Comité des Griefs avant de prendre des mesures disciplinaires contre un représentant de l'Union dont la performance laisse à désirer. Il sera accordé la plus haute séniorité dans la classification du travail dans chaque section au représentant de l'Union.

L'Union s'engage à fournir à la direction de la Compagnie les noms des membres et des officiers du Comité d'Usine et du Comité des Griefs élus ou nommés par les employés de même que tout changement ultérieur.

21. CONGES

- (a) La Compagnie prendra en considération toute demande raisonnable de congé sans paye à accorder à des représentants de l'Union, ne dépassant pas quatre en nombre, lorsque la chose est requise pour les affaires de l'Union. Normalement ces absences ne devraient pas dépasser la durée de deux semaines mais pourraient être prolongés après entente préalable.
- (b) La Compagnie s'engage à accorder, à la demande de l'Union, un congé sans paye à deux employés remplaçables de la Compagnie pour servir d'agents d'affaires ou dans toute autre capacité à l'Union locale. Les congés ne dépasseront pas la durée d'une année, mais pourront être renouvelés par accord commun.

Reconnaissant le fait que les représentants attirés de l'Union (full-time officers) constituent un facteur de bonne entente et d'ordre entre la Compagnie et l'Union, ces employés bénéficieront de la continuité de service et leurs droits à la séniorité seront cumulatifs durant leur congé pour les affaires de l'Union.

22. RENOUELEMENT ET EXPIRATION

Le présent contrat qui entre en vigueur le 7 novembre 1947, devra rester en pleine force et en plein effet pour la période d'un année, à moins de changement d'un commun accord des parties signataires ci-après. La validité de ce contrat continuera pour la durée d'une année subseuente, à moins que préavis par écrit soit donné par l'une des parties au moins 60 jours avant la fin du contrat, pour confirmer l'expiration ou pour demander des changements. La partie donnant préavis pour fin de changement dans ce contrat présentera en même temps, en termes clairs et spécifiques découlant du contrat même, les changements qu'elle se propose d'apporter à ce contrat et les raisons les motivant. En cas de préavis d'expiration donné par l'une ou l'autre des parties dans les conditions susmentionnées dans le paragraphe précédent des pourparlers seront entamés dans l'intervalle de 10 jours et se poursuivront durant la période de préavis de terminaison du contrat, dans le but de préparer une nouvelle Entente.

Signé dans la cité de Montréal, dans la Province de Québec, ce septième jour de novembre 1947.

RCA VICTOR COMPANY LTD.
F.R. Deakins
Président.

G.J. White
Secrétaire

Local 531, Les Ouvriers Unis
de l'Electricité, Radio et
Opérateurs de Machines, d'A-
mérique.

Albert Gauthier
Président.
Raoul Gougeon
Secrétaire
Comité des Négociations
VICTOR WALKER
CHARLES SUPINO
OTTO GIRARD
LEA ROBACK
OSCAR DEEVESQUE
JEAN PARE
Représentant du District

APPENDICE A

Cédule des Salaires des Employés à l'Heure
en vigueur le 7 novembre 1947.

Groupement des Salaires	Début	Après 2 mois	après 4 mois	Taux de la Position 6 mois	Taux Max. "Day Work"
1	.64	.69	.74	.79	.84
2	.69	.74	.79	.84	.89
3	.74	.79	.84	.89	.94
4	.75	.80	.85	.85	.85
5	.77	.81	.85	.88	.89
6	.78	.83	.87	.91	.94
7	.79	.84	.89	.94	.99
8	.84	.89	.94	.99	1.04
9	.89	.94	.99	1.04	1.09
10	.94	.99	1.04	1.09	1.14
11	.99	1.04	1.09	1.14	1.19
12	1.04	1.09	1.14	1.19	1.24
13	1.09	1.14	1.19	1.24	1.29
14	1.14	1.19	1.24	1.29	1.34
15	1.24	1.29	1.34	1.39	1.44
16	1.39	1.44	1.49	1.54	1.59

A partir du 7 mai 1948, une augmentation de 4¢ l'heure sera ajoutée à tous les taux de la cédule ci-dessus.

Les taux de début pour femmes et garçons au-dessous de 18 ans, employés dans n'importe quelle classification de travail, ne devra pas être inférieur au taux indiqué pour le premier groupement de salaires; le taux de début pour les hommes ne devra pas être moindre que celui établi pour le quatrième groupement.

Les augmentations de salaires suivant l'écart de taux prévu au-dessus le taux de l'emploi pour chaque groupement de salaires sera basé sur le mérite applicable aux employés travaillant aux opérations du "Day Work" seulement

116.47
9. A. 68

MEMORANDUM

D'UN

CONTRAT COLLECTIF, ENTRE

LA R C A VICTOR COMPAGNIE Limitée

ET LES

EMPLOYES A L'HEURE
REPRESENTES PAR LE LOCAL "531

DES OUVRIERS UNIS DE L'ELECTRICITE RADIO ET OPERATEURS DE
MACHINES, D'AMERIQUE

19/1302

MEMORANDUM D'UN CONTRAT COLLECTIF

CONCLU ENTRE LA "RCA VICTOR COMPAGNIE LIMITEE",
Représentée par M. F.R. Deakins, son président et M.
G.J. White, son secrétaire, dûment autorisés à cet effet,
d'une part appelée la "COMPAGNIE",

ET LES EMPLOYES PAYES A L'HEURE,
de la dite "RCA VICTOR COMPAGNIE LIMITEE, agissant et repré-
sentés par le Local 531 - LES OUVRIERS UNIS DE L'ELECTRICITE
RADIO ET OPERATEURS DE MACHINES, D'AMERIQUE, leur négociateur
dûment autorisé, d'autre part; ci-dessus appelé "L'UNION",

1. BUT DU CONTRAT.

Le but de ce contrat est de promouvoir la bonne entente des deux parties susnommées et de contribuer au maintien de relations solides et harmonieuses entre la Compagnie et ses employés représentés par l'Union, en pourvoyant à la disposition prompte et équitable des griefs et en maintenant des salaires, des heures de travail et des conditions de travail, mutuellement satisfaisantes.

2. RECONNAISSANCE.

La Compagnie reconnaît le local 531, Les Ouvriers Unis de l'Electricité - Radio et Opérateurs de Machines D'Amérique, comme seul agent négociateur pour tous ses employés payés à l'heure, aussi longtemps que la majorité est ainsi représentée, à l'exception toutefois, des groupes suivants; contre-mâtres, gardiens et gardes, et les ingénieurs et chauffeurs de la centrale électrique de la Compagnie. Le droit des employés de s'organiser en Union, exempt de tout contrôle de la part de la Compagnie ou de ses agents, est reconnu par la Compagnie, et les employés dans l'exercice de leur droit de s'organiser, n'auront recours ni à la force, ni à l'intimidation, en aucune manière, pour influencer un employé à se joindre à leur organisation. Lors de l'embauchage d'un nouvel employé, aux renseignements d'usage qui lui sont fournis concernant son emploi, la Compagnie ajoutera une copie de ce Contrat Collectif, portant une déclaration imprimée à l'effet que les parties contractantes ont jusqu'ici entretenu des relations cordiales et d'une nature constructive et que des deux cotés on est animé du même désir de voir cet état de choses se poursuivre dans l'intérêt commun.

La Compagnie s'engage de transmettre les noms, classifications et départements des employés nouvellement embauchés, tel qu'il ressort de cette Entente.

3. PREROGATIVES ET FONCTIONS DE LA GERANCE.

Sujet seulement aux conditions expressément stipulées dans cette Entente. L'Union reconnaît qu'il est exclusivement du domaine de la Compagnie d'assumer la surveillance, l'administration et le contrôle des affaires de la Compagnie, et de voir aux opérations de ses usines; la Compagnie a le droit de prendre toute mesure raisonnable et d'émettre des règlements qu'elle considère nécessaires ou requis pour le bon fonctionnement et l'efficacité de ses affaires.

4. HEURES DE TRAVAIL ET TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE.

(a) La semaine régulière de travail pour tous les employés couverts par cette Entente sera de 45 heures, Du Lundi au vendredi inclusivement, ne dépassant pas 9 heures dans le cours d'une journée. Cependant, la Compagnie se réserve le droit d'effectuer des changements dans les heures de travail, conformément aux exigences de la production. En pareil cas, avis préalable sera donné à l'Union. Bien que l'opinion de l'Union sera prise en considération, la décision finale quant à la réglementation des heures de travail appartient à la Compagnie.

(b) Tout travail au-dessus de 9 heures dans une journée donnée ou bien au dessus de 45 heures dans une semaine donnée; - seront considérés comme temps supplémentaire.

(c) Les jours fériés seront observés le Jour de l'An, le Vendredi Saint, la Fête de la Reine, la Saint Jean Baptiste, le Jour de la Confédération, la Fête du Travail, la Journée d'Action de Grâce, Noël, ou bien toute autre journée déclarée comme fête légale - devant être observée à la place d'une de ces journées - au cas où ce jour férié tomberait un dimanche.

(d) Sauf en cas d'imprévu, les employés devront être avisés qu'un travail supplémentaire est requis d'eux, comme suit: durant les journées régulières de travail - avant le repas du midi du même jour; les samedis, dimanches et jours fériés, - avant la période du repas du midi de la journée précédente de travail régulier.

(e) Autant que possible et en tenant compte de l'efficacité des opérations, la Compagnie répartira ce travail supplémentaire d'une manière égale parmi les employés qualifiés.

(f) Il sera alloué une période de 10 minutes de repos avec paye dans la matinée, l'autre dans l'après-midi; les employés de l'équipe de nuit auront droit à deux périodes de repos semblables. La question des périodes de repos sera révisée, si les heures de travail sont changées.

(g) Il sera alloué 5 minutes à la fin de la journée régulière de travail afin de permettre aux employés de "serrer" leurs outils ou de se laver. Il sera strictement défendu d'aller se laver ou d'arrêter le travail sans motif, plus de cinq minutes avant l'heure de la terminaison de la journée de travail.

(h) Tout employé est requis d'être à son poste et prêt à commencer son travail au début de chaque période de travail, Deux retards n'excédant pas 3 minutes chacun au cours d'une période de travail avec paye, seront permis sans entraîner d'infraction. Dans tous les autres cas, une infraction de 15 minutes de paye sera déduite pour chaque quart d'heure de retard ou toute portion en deça.

5. SALAIRES - GENERAL

(a) La Compagnie et l'Union conviennent que les taux de salaire pour les employés couverts ici, sont ceux établis dans les cédules intitulées: "Codes d'Occupations et Définitions des Employés Payés à l'Heure".

Le ou après le 1er mai 1947, l'une ou l'autre des parties consent de ré-ouvrir les négociations sur les salaires après avoir été notifiés, par écrit, 15 jours à l'avance, par l'autre partie.

(b) Tout nouvel employé aura droit à une augmentation automatique de 4¢ l'heure lorsqu'il aura accompli 3 mois de service, à la condition que le taux qui en résulterait ne dépasse pas le taux médial à la portée de la classification de son travail. Il aura droit à une deuxième augmentation automatique de 4¢ l'heure à la fin d'un additionnel service de six mois, à condition que le taux qui en résulterait ne dépasse pas le taux médial. Le record de chaque employé sera passé en revue annuellement, par la suite, et il pourra qualifier à une autre augmentation si, dans l'opinion de la Compagnie il le mérite.

(c) La Compagnie consent de payer tous les employés à leur taux de base à l'heure, pour les heures normales de travail pour les trois jours fériés suivants, s'il n'y a pas eu de travail; Vendredi Saint, Le Jour de la Confédération, le Jour du Travail.

(d) Tout temps supplémentaire n'excédant pas 3 heures dans une journée, et le temps consacré au travail de samedi après-midi, seront payés temps et demi. Tout temps supplémentaire dépassant 3 heures dans une journée ou bien tout temps consacré au travail les dimanches ou au cours des jours fériés désignés seront payés temps double. Temps et demi devra signifier une fois et demie le taux de base à l'heure de l'employé, ou bien dans le cas du travail à la pièce, l'ouvrier à la pièce recevra ses gains à la pièce en plus de la moitié de son taux de base à l'heure. Temps double sera calculé de même.

(c) Tout employé à l'heure travaillant dans l'équipe de nuit devra recevoir une prime allouée à l'équipe de nuit. Les employés dont le taux de base à l'heure est de 60¢ ou moins, devront recevoir une prime de 5¢ l'heure et les employés dont le taux de base à l'heure dépasse 60¢ l'heure, devront recevoir une prime de 8% du taux de base à l'heure.

(f) Un employé ayant été demandé au travail, devra recevoir la garantie de 4 heures de travail ou bien l'équivalent en paye sauf en cas d'incendie d'inondation ou toute autre cause semblable qui n'est pas du contrôle de la Compagnie.

(g) Un employé ne sera pas transféré pour effectuer un travail temporaire ou sur une base de temps partiel à une classification de travail payant plus cher pour une période de plus d'une demi-journée de paye par semaine à moins de ne recevoir un salaire dont le taux s'étend à la hauteur de cette classification de travail plus payante.

Si un employé descendu d'une classification de travail plus payante tenue précédemment, était réinstallé dans cette même classification de travail, sur base de temps entier, il devra recevoir le même taux qu'auparavant considéré au début de la période de paye suivante ou bien son équivalence en paye s'il y a eu changement dans l'écart de taux pour cette classification de travail.

Tout employé non expérimenté, qui monte en grade et est promu à une classification de travail plus payante, devra être payé à un taux qui soit inclus à la même, l'écart prévu pour la nouvelle classification de travail et cela après une période d'essai ne dépassant pas un mois.

6. SALAIRES (TRAVAIL A LA PIECE - AU BONI)

(a) La politique de la Compagnie sera de maintenir aussi bas que possible le nombre d'employés dans un groupe qui travaille à la pièce - (au boni) - cela dans la limite où l'efficacité et l'économie de l'opération le permettent.

(b) Cela devra être l'objectif de la Compagnie d'établir des standards (des modes) de production, taux de travail à la pièce au boni pour chaque opération entraînant le paiement du boni pour le travail accompli de manière à ce que les opérateurs d'expérience qui déploient la moyenne d'effort et d'habileté, tel que requis par le principe du boni, puissent gagner 16% à 18% en plus du taux à l'heure, pour la classification de l'opération - et les employés déployant plus ou moins d'efforts et d'habileté gagneront en conséquence sur la base ci-dessus. Les taux à l'heure continueront à être garantis.

(c) Là où c'est possible un taux soit temporaire ou permanent devra être établi sur une opération comportant un boni, avant que l'opération ne commence. Si une opération doit être étudiée (Time - Studied) pour établir un taux ou pour corriger un taux temporaire, l'étude doit en être faite aussitôt que l'opération est établie et fonctionne comme il le faut. l'étude (The Time Study) du taux sur les opérations à la pièce individuelle, devra être disponible à l'opérateur aussitôt que possible, mais ne pas dépasser une demi-journée de travail après que l'étude en a été complétée.

(d) Il ne sera fait aucun changement dans la liste des taux standard, de la Compagnie, sauf s'il y a eu changement dans la méthode ou le procédé d'opération, à moins d'une erreur ou omission évidente faite en établissant de tels taux. Dans ce dernier cas, les employés et le représentant de l'Union de la section affectée seront notifiés de la chose avant qu'un changement soit fait. Sur demande au contremaître, une liste des éléments de travail qui ont été inclus dans une production standard établie devra être mise à la disposition de l'Union.

(e) Le travail sur les lignes de l'assemblage du châssis qui dure moins de deux semaines devra être considéré comme opération de courte durée. Sur de telles opérations, le taux final devra être fait rétroactif au début de l'opération.

(f) Tout travail, supplémentaire causé par des conditions anormales qui entraînent la nécessité de faire usage de matériaux et d'outils non prévus lorsque le taux fut établi, sera compensé par un taux temporaire afin de permettre à l'opérateur de réaliser les mêmes gains qui seraient possibles avec la même habileté et efforts dans des conditions normales.

Tout surcroît de travail de surveillance requis de surveillant d'un groupe travaillant à la pièce sera compensé par des allocations de "Daywork" en rapport avec le temps supplémentaire dépensé en surveillance. Ces considérations s'appliquent à des conditions dont l'ampleur et la durée affectent sensiblement l'opportunité d'un boni d'ensemble (groupé bonus).

(g) Les opérateurs sans expérience qui sont placés dans des groupes travaillant à la pièce seront payés aux taux de base à l'heure pour la période de temps spécifiée dans un cédule concernant la durée d'apprentissage qui doit être préparée par la Compagnie. Durant cette période d'apprentissage, la production de l'opérateur non expérimenté devra être comprise dans la production du groupe.

(h) La Compagnie convient que les allocations de "Daywork" pour les opérateurs travaillant à la pièce, au boni, devront être déterminées quotidiennement et une fois approuvées ne pourront pas être révoquées, sauf lorsqu'il s'agit d'erreurs évidentes. L'Union convient que les abus provenant de pratiques telles que de retenir à dessein une "banque" des billets pour du travail à la pièce ne seront pas tolérés et de plus elle conçoit que, là où du "Daywork" a été approuvé, un ouvrier faisant du boni sera requis de satisfaire aux mêmes exigences concernant la qualité et l'efficacité du travail requis en autant que cela s'accorde avec ses fonctions d'ouvrier travaillant à la pièce.

7. CLASSIFICATIONS DES EMPLOYÉS.

Tous les employés payés à l'heure par la Compagnie seront classifiés comme suit:

(a) COMMENCANTS

Un employé sera considéré commençant s'il ne possède pas d'expérience dans la spécialité pour laquelle il a été embauché. Un employé engagé comme commençant demeurera dans cette catégorie pendant les trois mois de son embauchage et après ce délai, sera classifié conformément aux catégories établies par la Compagnie ou renvoyé. La Compagnie a le droit d'accorder un avancement ou de renvoyer un commençant en tout temps avant l'expiration du délai de trois mois.

(b) EMPLOYÉS CLASSIFIÉS

Tout employé autre qu'un commençant sera classifié conformément à la catégorie d'ouvrage établie par la Compagnie et contenue dans les cédules intitulées "Codes d'occupation et Définition des Employés Payés à l'Heure" et sera notifié par écrit advenant un changement de classification. Aucune discrimination pour cause d'âge ou de sexe ne sera faite dans la classification des employés.

(d) EMPLOYES CLASSIFIES, (suite))

Un employé qui est transféré ou promu sera classifié de nouveau et après une période d'essai ne dépassant pas un mois.

La classification d'un employé suivant les termes de cette Entente devra être faite par la Compagnie, et tout désaccord à ce sujet devra être traité de la même manière qu'en ce qui concerne le règlement de griefs tel que décrit dans la section 12. En cas de désaccord au sujet de n'importe quelle classification on fournira l'opportunité à cet employé de démontrer si oui ou non il peut qualifier pour la classification de travail qu'il croit mériter, à la condition qu'il se produise une ouverture pour la classification de travail à laquelle il aspire.

8. ORGANISATION DE LA COMPAGNIE.

Les noms des contremaîtres, de leurs assistants, surveillants, chefs de groupes constituant l'organisation de chaque département seront affichés aux panneaux de chaque département pour éviter toute doute concernant la responsabilité, des ouvriers.

9. SECURITE ET HYGIENE.

La Compagnie continuera de prendre des mesures favorables pour protéger la santé de ses employés, pendant les heures de travail. Des moyens de protection, des vêtements spéciaux ou autres appareils, qui selon l'opinion de la Compagnie sont nécessaires pour prémunir les employés contre le danger d'accident, seront pourvus par celle-ci. Le chauffage la ventilation, les installations sanitaires devront répondre aux exigences légales.

Tout employé ayant été blessé au travail et qui est envoyé par le Service Médical de la Compagnie, soit à un docteur, soit à l'Hôpital en dehors de l'usine pour les soins requis, durant ses heures régulières de travail, sera payé pour une période raisonnable d'absence, pour un tel traitement à son taux de base à l'heure, à la condition que son accident ne soit pas causé par une négligence de sa part.

10. PANNEAUX D'AFFICHAGE.

La Compagnie mettra à la disposition de l'Union des panneaux d'affichage à chaque entrée ordinaire de l'usine et l'Union s'engage à obtenir l'approbation du Directeur du Personnel pour toute affiche postée sur ces panneaux.

11. VACANCES.

La Compagnie continuera d'accorder des vacances avec paie à tous les employés payés à "L'heure". Les conditions de ce système seront comme suit:

(a) La Compagnie fixera les vacances à une époque de l'année, de telle façon que le fonctionnement normal et efficace de l'usine soit assuré. Dans le cas où la fermeture de l'usine, d'une division ou section de celle-ci est envisagée, les vacances, ^{individuelles} devront coïncider avec la période de fermeture.

(b) "L'année de vacances" servant de base au calcul pour l'allocation de vacances sera d'une période de 52 semaines, à partir de la première période de paie en mai de l'année précédente, à la dernière période de paie en avril de l'année courante, inclusivement.

11 VACANCES (suite)

(c) Les employés ayant droit à une paye de vacances recevront leurs vacances, étant donné qu'il n'est pas question de recevoir l'équivalent en argent pour des vacances payées.

(d) Une allocation de vacances sera payée à un employé quittant le service de la Compagnie consistant en une allocation de vacances pour laquelle il a qualifié à la date du 1er mai précédent, s'il n'a pas pris déjà une telle vacance, en plus de 2% de ses gains du 1er mai jusqu'à la date de son départ.

(e) Tout employé sur notre liste de paye qui, à la date du 1er mai 1947, aura moins d'une année de service ininterrompu auprès de la Compagnie, sera éligible à recevoir une vacance comportant autant de demi-journées qu'il a eu de mois complets de travail ici et une allocation de vacances équivalant à 2% de son revenu total durant la même période de mois du calendrier, tel qu'expliqué ci-dessus.

(f) Tout employé sur la liste de paye avec dossier satisfaisant, qui, au 1er mai 1947, aura à son crédit pas moins d'une année complète et pas plus que 5 années de service continu, sera éligible pour une semaine de vacances et une allocation de vacances équivalant à 2% de son revenu total durant l'année de vacances.

(g) Tout employé sur la liste de paye avec dossier satisfaisant, qui, au 1er juillet, 1947, aura 5 ans révolus de service non interrompu, sera éligible pour deux semaines de vacances et une allocation de vacances équivalant à 4% de son revenu total durant l'année de vacances. En autant que cela ne nuit pas au travail d'ensemble, dans la section où l'employé remplit ses fonctions, les employés ayant droit à plus d'une semaine de vacances, auront la permission de prendre la semaine additionnelle de vacance scit de suite avant la clôture officielle des vacances d'été soit immédiatement après. Il est convenu entre les parties contractantes que la date d'éligibilité pour 1948 sous cette rubrique sera le 1er mai.

12. REGLEMENT DES DIFFERENDS

Pour tout différend, grief ou malentendu résultant du présent contrat qu'un employé ou groupes d'employé voudraient discuter ou régler avec la Compagnie, la procédure est comme suit:

(a) Un employé peut soumettre la question directement à son ^{contremaître} seul ou avec son représentant d'union (steward) ou bien le représentant d'union peut soumettre le grief au contremaître.

Le litige sera soumis par écrit au contremaître sur une formule de griefs le plus tôt possible, mais en aucun cas pas plus tard que quatorze jours après l'occurrence du grief. Tout grief qui ne sera pas présenté de telle façon sera abandonné sans recours possible.

Lorsque le contremaître et le représentant d'union conviennent qu'un règlement sera facilité en procédant ainsi, le contremaître pourra inviter l'agent d'affaires de l'Union de venir à l'usine durant les heures de travail pour discuter de cette question.

(b) Si un arrangement n'a pas été conclu dans le délai de deux jours, à moins que cette période ait été prolongé selon une entente mutuelle entre le contremaître et le représentant d'union, ce dernier pourra soumettre le grief au surintendant de la division.

Lorsque le surintendant et le représentant d'union conviennent qu'on pourrait en venir plus facilement à une entente, le surintendant pourrait inviter l'agent d'affaires de l'Union de venir à l'usine durant les heures de travail pour discuter de la chose.

(c) Si un arrangement n'a pas été conclu après un autre délai de deux jours, à moins que cette période ait été prolongée selon une entente

12. REGLEMENT DES DIFFERENDS. (suite)

mutuelle entre le représentant d'Union et le surintendant, le représentant d'union soumettra le grief par écrit au Comité des Griefs de l'Union. Ledit Comité débattrà la question avec les représentants de la Compagnie consistant du Gérant de la production, le Gérant du Personnel et quiconque d'autre choisi par la Compagnie, le nombre ne devant pas excéder quatre personnes, Le Comité des Griefs de l'Union consistera de quatre personnes, y compris l'agent d'affaires du local 531, Le Comité des Griefs devra normalement siéger pendant les heures de travail mais, des pourparlers prolongés pour régler des différends devront se poursuivre en dehors des heures de travail.

(d) Si un règlement n'a pas été conclu, l'affaire sera soumise à un Directeur de la Compagnie.

(e) Toute décision prise par la Direction de la Compagnie et le Comité des Griefs sera définitive et obligatoire pour la Compagnie, le Comité d'Usine, de l'Union, l'employé ou les employés.

(f) Dans le cas où un arrangement n'aura pas été conclu, soit en rapport à l'interprétation ou la violation de n'importe quelle clause de cette Entente, les deux parties soumettront l'affaire à une Cour d'Arbitrage, composée de trois membres dont l'un sera nommé par la Compagnie, l'autre par le Comité des Griefs et un troisième, président, sera choisi par les deux premiers. Dans le cas où un accord ne sera pas conclu dans un délai de sept jours le Ministère du Travail sera invité à nommer un président, autre qu'un employé du Ministère.

(g) Pendant la durée du présent contrat, la Compagnie convient de ne pas fermer l'usine (lockout) et l'union consent à ne pas ralentir le travail, faire la grève ou causer des interruptions ou ingérences quelconques.

13. SENIORITE.

(a) La Compagnie préparera à l'effet de ce contrat des listes de séniorité pour chaque classification d'ouvrage et les revisera au moins une fois l'an. Le contremaître conservera des listes de séniorité pour les employés de sa section et les tiendra à la disposition du représentant d'union au besoin. Le Comité des Griefs de l'Union aura accès à la liste principale au Département du Personnel, pendant les heures de travail.

(b) En vertu de ce contrat, les employés qui ont été au service de la Compagnie continuellement depuis le 1^{er} janvier 1942, seront considérés comme ayant service et séniorité antérieurs et continus dans la classification d'ouvrage où ils étaient employés à cette date et pas autrement, tels services et séniorités continus seront considérés comme ayant commencé le jour de l'entrée au service de la Compagnie.

Par la suite, chaque employé aura un statut séparé de séniorité dans chaque classification d'ouvrage dans laquelle il a travaillé continuellement pendant six mois, à compter du premier jour de travail dans chaque classification, et seulement l'employé ayant été au service de la Compagnie continuellement pendant six mois aura droit au statut de séniorité. De nouvelles classifications des employés pour leurs taux de paie continueront à être compilés tel que stipulé dans la section 7.

13. SENIORITE. (suite)

Après avoir acquis un statut de séniorité séparé dans deux ou plusieurs classifications d'ouvrage, l'employé continuera d'accumuler la séniorité dans toutes les classifications d'ouvrage d'un degré de dextérité établi, semblable ou inférieur, (mais pas supérieur) et de paie/base. Une fois établi les droits de séniorité seront retenus mais pas accumulés par l'employé dans une catégorie d'ouvrage d'un degré supérieur de dextérité établi et de paie de base pendant que ledit employé travaille dans une catégorie d'ouvrage d'un degré de dextérité établi et une paie de base inférieure.

(c) Dans tous les cas de renvoi, la Compagnie procédera en commençant par la fin de chaque liste de séniorité. La Compagnie se réserve le droit toutefois, de retenir des employés d'une séniorité moindre dans les cas où le tableau de classification des employés indique que l'employé possède une compétence et une efficacité exceptionnelles. Dans tous cas de déviation au principe de séniorité, la Compagnie, à la demande du représentant d'union donnera les raisons d'une telle exception et la procédure pour le règlement des différends décrite au paragraphe 12 sera appliqué pour aplanir tout désaccord. La Compagnie notifiera le représentant d'Union si possible dans les trois jours avant la date fixée pour le renvoi sans préavis des employés.

(d) Des employés renvoyés d'un département peuvent en remplacer d'autres qui ont une durée de service plus courte et une dextérité égale ou moindre et travaillant dans la même catégorie d'ouvrage dans un autre département.

(e) Des employés renvoyés d'une catégorie d'ouvrage peuvent en remplacer d'autres qui ont un service plus court et une dextérité égale ou moindre dans une autre catégorie d'ouvrage où les employés congédiés ont un statut de séniorité, (comme établi dans la sous-section (b)).

(f) Quand la classification pour laquelle un employé, descendu de catégorie, faute de travail redevient disponible, cet employé a le droit de se faire transférer à sa classification antérieure, à la condition qu'il puisse prouver qu'il était capable de remplir cet emploi d'une manière efficace lorsqu'il fut classé là antérieurement.

(g) Quand un employé payé "à l'heure" du groupe négociateur a acquis un degré de séniorité et est ou a été transféré d'une catégorie d'ouvrage établit par ce contrat, et que ultérieurement il devient nécessaire ou opportun de le retourner ou transférer dans une autre position établie par ce contrat, l'employé sera considéré comme ayant accumulé de la séniorité.

(h) Le service continu d'un employé ne sera annulé que pour les raisons suivantes.

Si l'employé abandonne le service.

Si l'employé est renvoyé pour raison valable.

Si l'employé s'absente du travail pendant une semaine sans en informer la Compagnie et sans donner des raisons plausibles à son retour.

Si un employé est renvoyé sans être rappelé au travail dans les six mois suivant le jour de son renvoi.

13. SENIORITY.
(h. suite)

Si l'employé ne se présente pas au travail dans les trois jours après qu'un avis a été envoyé à l'adresse inscrite au dossier du Bureau d'Emploi, à moins qu'il fournisse des raisons plausibles pour une pareille omission.

Si un employé s'absente au delà du congé autorisé pour la maladie ou tout autre congé accordé par la Compagnie.

tous

NOTE: - Dans/les cas de maladie, un employé a droit à un maximum d'absence de quatorze semaines, approuvé par le médecin de la Compagnie ou quand une revendication d'indemnité pour maladie a été soumise. Un congé additionnel de treize semaines pour cause de maladie peut être accordé pourvu qu'il soit demandé par l'employé et approuvé par la Compagnie.

(i) Les employés sous les drapeaux et dans d'autres catégories établies par la loi de 1942, relative au Rétablissement des Fonctionnaires, seront considérés comme ayant un service continu et ininterrompu avec la Compagnie pendant la période d'absence pourvu qu'ils soient réengagés par la Compagnie à la fin du service sus-mentionné conformément aux prévisions de la loi précitée.

(j) Les employés des équipes de nuit ayant les qualifications voulues devront avoir la préférence suivant leur habilité et leur séniorité pour une position de même classification dans l'équipe de jour.

14. RENVOI.

Quand un employé congédié soutient que son renvoi a été injuste, il a le droit de demander et d'obtenir de son employeur les raisons de son renvoi. Dans pareil cas, la procédure établie dans la section 12 sera appliquée pour le règlement du différend.

15. COMITE D'USINE.

L'Union s'engage à nommer un représentant d'union dans chaque section de l'usine d'après une liste des sections à être fournie par la Compagnie. Un employé n'est pas qualifié à servir comme représentant d'union, à moins de n'avoir six mois consécutifs de service dans l'usine, desquels trois mois au moins dans la section qu'il doit représenter, et le représentant d'union n'aura pas le droit de remplir ses fonctions pendant une période de renvoi. Le Comité d'Usine appuiera l'exécution et l'application des règlements et mesures de la Compagnie. Les représentants d'union qui sont requis de laisser leurs travaux pour s'occuper de leurs fonctions de l'Union devront en obtenir la permission de leur contremaître au préalable.

Au représentant d'union sera accordé la plus haute séniorité dans la classification du travail dans chaque section où il professe en autant qu'il maintient une performance (rating) moyenne. Advenant le cas où sa performance tombe au-dessous de la moyenne, le Comité des Grievs en sera averti immédiatement.

L'Union s'engage à fournir à la direction de la Compagnie les noms des membres et des officiers du Comité d'Usine et du Comité des Grievs élus ou nommés par les employés de même que tout changement ultérieur.

16. PRELEVEMENT DES COTISATIONS D'UNION.

La Compagnie s'engage, sur réception d'une demande écrite de la part de l'employé à prélever de sa paye la cotisation d'Union de \$1.50 par mois, et de transmettre les fonds ainsi déduits au secrétaire financier de l'Union. Il est de plus convenu que ces déductions devront être faites durant le terme de cette entente, comme terme ou condition d'embauchage s'y référant.

17. CONGES.

(a) La Compagnie prendra en considération toute demande raisonnable de congé sans paie à accorder à des représentants de l'union, ne dépassant pas 3 en nombre, lorsque la chose est requise pour les affaires de l'Union.

(b) La Compagnie s'engage à accorder, à la demande de l'Union un congé sans paie à deux employés remplaçables de la Compagnie pour servir d'agents d'affaires ou dans toute autre qualité au local 531. Les congés ne dépasseront pas la durée d'une année, mais pourront être renouvelés par accord mutuel. Le droit à la continuité et à la séniorité sera respecté mais ne sera pas accumulé. Les employés conserveront leur droit de séniorité et continuité pendant leur congé, mais sans pouvoir les accumuler.

18. RENOUELEMENT ET EXPIRATION.

Le présent contrat sera valide le jour de la signature et restera en vigueur dans toute sa latitude jusqu'au 6 novembre 1947, sauf changement d'un commun accord par les parties signataires. La validité de ce contrat continuera pour la durée d'une année subséquente, à moins que préavis écrit soit donné par l'une des parties au moins 60 jours avant la fin du contrat, pour confirmer l'expiration ou pour demander des changements. La partie donnant préavis pour fin de changement dans ce contrat présentera en même temps, en des termes clairs et spécifiques découlant du contrat même, les changements qu'elle se propose d'apporter à ce contrat et les raisons les motivant.

En cas de préavis d'expiration donné par une des parties dans les conditions sus-mentionnées, des pourparlers seront entamés pendant la période de préavis dans le but de préparer un nouveau contrat.

SIGNE dans la cité de Montréal, dans la Province de Québec.

ce neuvième jour de décembre 1946.

EMPLOYEUR

RCA VICTOR COMPANY LTD.

F. R. DEAKINS (Signé)
Président

G. J. WHITE (Signé)
Secrétaire

EMPLOYES

tels que représentés par le local 531, Les Ouvriers Unis de l'Electricité, Radio et Opérateurs de Machines, d'Amérique.

VICTOR WALKER, Président. (Signé)

ADELIN HOULE, Secrétaire. (Signé)

COMITE DES NEGOCIATIONS

FRED BREWIS (Signé)
OTTO GIRARD (Signé)
RAE MACKIE (par L. R.)
LEA ROBACK (Signé)
VICTOR WALKER (Signé)
R. RUSSELL (Signé)
Représentant du district.