NO	NOM
25247-01	Dresser Canada Inc.

DRESSER CANADA INC.

CONVENTION COLLECTIVE
entre
LES MÉTALLURGISTES
UNIS D'AMÉRIQUE
section locale 6213
et
LA COMPAGNIE
DRESSER CANADA INC.

1er May, 1982 — 30 Avril, 1984

DRESSER CANADA INC.

COLLECTIVE AGREEMENT
between
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA
LOCAL 6213
and
DRESSER CANADA INC.

May 1, 1982 — April 30, 1984

Litho: Les Ateliers Graphiques
Turcotte & Robert inc.
9077, rue Lajeunesse
suite: 101
Montréal, Qué. H2M 1S1
(514) 387-5486

DRESSER CANADA INC.

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE

section locale 6213

et

LA COMPAGNIE

DRESSER CANADA INC.

1er May, 1982 — 30 Avril, 1984

DRESSER CANADA INC.

COLLECTIVE AGREEMENT

between

UNITED STEELWORKERS OF AMERICA

LOCAL 6213

and

DRESSER CANADA INC.

May 1, 1982 — April 30, 1984

TABLE DES MATIÈRES

INDEX

PRÉAMBULE

Les Métallurgistes Unis d'Amérique groupant, par sa section locale 6213, la grande majorité des employés de la compagnie Dresser Canada Inc. de Kilmar et Marelan et la Compagnie elle-même, à ses opérations reconnaissant qu'il existe entre les deux parties des intérêts communs, et que ces intérêts communs consistent en le maintien de toutes les mesures prises par tout gouvernement pour assurer une vie économique stable, établissent par les présentes une convention collective dans le but d'entreprendre et de maintenir entre les parties des relations harmonieuses et un climat de coopération, qui devraient relever le niveau de la production et le bien-être général de toutes les personnes concernées par la présente convention.

La présente convention, négociée et signée en toute liberté par les deux parties, a pour but général de permettre qu'un climat de camaraderie et d'estime réciproque existe en tout temps entre la Compagnie et ses employés sur les terrains de la compagnie à Kilmar et à Marelan, en foi de quoi, la présente convention collective a été signée en toute sincérité et toute bonne foi par

LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE
SECTION LOCALE 6213

et

la compagnie
DRESSER CANADA, INC.

PREAMBLE

The United Steelworkers of America, Local 6213, comprising the great majority of the employees of Dresser Canada Inc. and the Company itself, at its Kilmar and Marelan operations recognizing that there exists between both parties a community of interest, and that this community of interest consists in the support of all measures taken by all levels of government to ensure a sound economy, hereby enter into an Agreement to initiate and maintain a harmonious and cooperative relationship between both parties which will enhance production and the general well-being of all concerned.

It is the intention of this Agreement, which is freely entered into by both parties, that a spirit of friendliness and mutual consideration shall at all times prevail upon the properties of the Company at Kilmar and Marelan between the Company and its employees, and to that end, this Agreement is signed in good faith and sincerely by

UNITED STEELWORKERS OF AMERICA
local 6213
and
DRESSER CANADA, INC.

ARTICLE 1

SIGNATAIRES DE LA PRÉSENTE CONVENTION

Les signataires de la présente convention sont

LA COMPAGNIE DRESSER CANADA, INC.

(ci-après désignée comme la "Compagnie")

PARTIE DE PREMIÈRE PART

et

LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUES, SECTION LOCALE 6213

(ci-après désignée comme le "Syndicat")

PARTIE DE SECONDE PART

ARTICLE 1

PARTIES TO THIS AGREEMENT

The parties to this Agreement shall be

DRESSER CANADA, INC.

(hereinafter referred to as the "Company")

OF THE FIRST PART

and

UNITED STEELWORKERS OF AMERICA, LOCAL 6213

(hereinafter referred to as the "Union")

OF THE SECOND PART

Article 2
Reconnaissance syndicale

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat qui a été agréé par la Commission des relations ouvrières de la province de Québec comme l'agent négociateur des employés désignés au paragraphe 2.02 ci-dessous.

2.02 Aux termes de la présente convention collective, le terme "employés" désigne tout employé de la Compagnie travaillant à Kilmar (Québec) et à Marelan (Québec), à l'exception des contremaîtres, surveillants, employés de bureau, cadres, chefs de service et représentants de l'employeur auprès des employés.

2.03 Tous les représentants du Syndicat, autorisés à négocier au nom de ses membres doivent appartenir à ce Syndicat et ils doivent compter au moins 60 jours ouvrables de service continu auprès de la Compagnie. La Compagnie accepte de discuter tout sujet régi par la présente convention collective avec un permanent syndical des Métallurgistes unis d'Amérique.

2.04 La Compagnie reconnaît à ses employés le droit d'adhérer au Syndicat et s'engage à ne gêner aucunement l'exercice de ce droit. Ni la Compagnie ni aucun de ses agents ne fera de distinctions injustes, n'interviendra, ni n'exercera de contrainte ou de coercition contre un membre du Syndicat en raison de son affiliation syndicale. Le Syndicat convient de ne pas user d'intimidation ou de coercition contre un employée pour le faire adhérer au Syndicat, ni de solliciter son adhésion, de distribuer des tracts ou de traiter d'autres questions syndicales pendant les heures de travail, dans des conditions autres que celles prévues dans la présente convention.

2.05 La Compagnie convient que de toute la durée de la présente convention, elle ne reconnaîtra aucun agent de négociation autre que le Syndicat habilité à agir au nom des employés qu'il représente actuellement.

2.06 Tout employé lié par la présente convention sera assujetti, comme condition d'emploi permanent, à une déduction à la source d'une somme égale au mon-

Article 2
Recognition

2.01 The Company recognizes the Union which has been certified by the Quebec Labour Relations Board as the collective bargaining agent for the employees referred to in (2.02) below.

2.02 The term "employee" as used in this Agreement shall include all employees of the Company at Kilmar, Quebec and Marelan, Quebec, save and except foremen, supervisors, office staff, managers, superintendents, and representatives of the employer in his relations with his employees.

2.03 All representatives of the Union who are empowered to negotiate on behalf of the members of the Union shall be members of the Union and shall have had at least sixty working days continuous service with the Company. The Company agrees to discuss any subject covered by this Agreement with a Staff Representative of the United Steelworkers of America.

2.04 The Company recognizes and will not interfere with the right of an employee to become a member of the Union. There shall be no discrimination, interference, restraint or coercion by the Company or any of its agents against any members because of membership in the Union. The Union agrees not to intimidate or coerce an employee into membership, and also not to solicit membership or distribute propaganda or transact any other business of the Union on the Company's time other than as provided in this Agreement.

2.05 The Company agrees that during the life of this Agreement the Company will not recognize any bargaining agency other than the Union as empowered to act on behalf of those employees now represented by the Union.

2.06 All employees covered by this Agreement will be subject, as a condition of continued employment, to a deduction of check-off of an amount equivalent to the

tant des cotisations syndicales telles que prévues dans la constitution du Syndicat international.

2.07 Tout employé régi par la présente convention, qui est membre du Syndicat, et tout employé qui en devient membre, devra maintenir son affiliation syndicale pour la durée de la présente convention collective. Tout employé embauché après l'entrée en vigueur de la présente convention devra adhérer au Syndicat et y maintenir son affiliation en acquittant le droit d'adhésion et en respectant les règlements et la constitution du Syndicat, et ce dans les trente (30) jours civils qui suivront son entrée en fonction.

2.08 Sous réserve des dispositions précitées, la Compagnie retiendra la cotisation mensuelle à la première paie de chaque mois de tout employé lié par la présente convention. Si un employé ne reçoit pas de paie, ou reçoit une paie insuffisante à la première paie du mois, le solde de la retenue sera déduit des paies suivantes, mais au total, la retenue ne devra pas excéder le montant de la cotisation mensuelle. Le calcul des retenues sera basé sur la moyenne des quatre paies antérieures à la première paie mensuelle.

2.09 Dans les 14 jours qui suivent la retenue des cotisations syndicales, la Compagnie remettra le montant retenu au Syndicat ainsi que la liste des employés qui ont payé leur cotisation et le montant retenu pour chacun d'eux.

2.10 Les agents de maîtrise et les autres employés de la Compagnie exclus de la présente convention n'exécuteront pas les tâches incombant normalement aux employés de cette unité de négociation, sauf en cas d'urgence ou dans le but d'instruire les employés, d'élaborer de nouvelles méthodes de fabrication, ou de contrôler la qualité ou les méthodes utilisées.

Article 3
Droits de la direction

La direction, l'exploitation ainsi que l'expansion et la réduction des affaires incombent exclusivement à la Compagnie qui est aussi seule habilitée à donner des ordres aux employés, à décider de leur mutation, de leur avancement et de leur rétrogradation, à les répri-

Union dues as provided for in the Constitution of the International Union.

2.07 An employee covered this Agreement who is a member and an employee who becomes a member of the Union shall maintain such membership for the duration of this Agreement. An employee hired after the effective date of this Agreement shall acquire and maintain membership in the Union by paying the initiation fee and complying with the By-laws and Constitution of the Union after thirty (30) calendar days.

2.08 Subject to the foregoing, the Company will deduct the monthly assessment on the first pay period of each month from all employees covered by this Agreement. In the case where the employee receives no pay or insufficient pay during the first pay period. The deficiency shall be deducted during the other pay periods or on the following deduction period by shall not exceed the equivalent of one (1) month's assessment. For determination of the proper dues deduction, the Company will use the average of the four (4) pay periods prior to the first pay period of the month.

2.09 The Company will transmit to the Union the amount deducted each month within 14 days of the collection with a list of names of the employees from whom deductions were made and the amount deducted from each employee.

2.10 Supervisors and other employees of the Company not covered by this Agreement will not perform work customarily performed by an employee covered by this Agreement except in cases of emergency, for the purpose of instruction, the development of new methods of manufacturing, or for the purpose of checking quality or existing methods.

Article 3
Reservation of management rights

The responsibility for the management, operation,extension and curtailment of the business as well as the authority to direct, transfer, promote, demote and also

mander, à leur imposer des mesures disciplinaires, et à les renvoyer pour une raison juste et raisonnable. La Compagnie ne devra pas cependant user de ce pouvoir d'une façon qui contrevienne à quelque disposition de la présente convention, ou à fins discriminatoires contre un employé. Tout litige à sujet sera réglé conformément à la procédure décrite à l'article 6.

Article 4
Heures de travail et majoration pour surtemps

4.01 TRAVAILLEUR POSTE — (Régime: sept jours par semaine, trois postes par jour) — Un employé qui assure l'exploitation continue de l'usine en transmettant ses fonctions et responsabilités à un autre employé à heures fixes.

4.02 TRAVAILLEUR POSTE — (Régime: cinq jours par semaine; un, deux ou trois postes par jour) — Un employé dont les fonctions doivent être exécutées durant 8 heures sans solution de continuité, et qui ne transmet par nécessairement ses fonctions et responsabilités à un autre employé.

4.03 TRAVAILLEUR DE JOUR — Un employé dont les heures normales de travail se situent entre 8 h et 17 h, et qui ne transmet pas ses fonctions et responsabilités à un autre employé.

4.04 DURÉE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL — a) La semaine normale de travail sera de 40 heures et la journée normale de travail sera de 8 heures, à l'exception de l'opérateur de treuil et du conducteur de cage dont la semaine normale de travail sera de 42½ heures et la journée normale de travail sera de 8½ heures.

b) Pour le travailleur posté (7 jours), la semaine normale de travail sera répartie en postes de huit heures sur une période de sept jours commençant le dimanche à 8 h, conformément aux horaires établis périodiquement pour ce groupe d'employés.

to reprimand, discipline, discharge employees for just and reasonable cause shall be vested exclusively in the Company. This authority shall not be used, however, in a manner which is inconsistent with any other provisions of the Agreement of for the purpose of discrimination against employees and any dispute shall be dealt with in accordance with the procedure outlined in Section 6.

Article 4
Hours of work and overtime allowances

4.01 SHIFT WORKER — (Seven days per week, three shifts per day operation) — An employee who maintains continuous operations by passing on to another employee at regular specified times his duties and responsibilities.

4.02 SHIFT WORKER — (Five days per week; one, two or three shifts per day operation) — An employee whose job requires a continuous 8 hours operation who may or may not pass on his duties and responsibilities to another employee.

4.03 DAY WORKER — An employee whose normal work day falls between 8:00 and 5:00 p.m. and whose duties and responsibilities are not passed on.

4.04 WORKING HOURS AND WEEK — a) The standard working week shall be one of 40 hours and the standard working week shall be one of 8 hours with the exception of the Hoistman and the Cage Tender whose standard week shall be one of 42 1/2 hours and whose standard day shall be one of 8 1/2 hours.

b) Shift Worker (7 day) will work the standard weekly hours in eight hour shifts in a seven day period commencing at 8:00 a.m. on Sunday in accordance with the agreed schedules established from time to time for such employees.

c) Pour le travailleur posté (5 jours), la semaine normale de travail sera répartie en postes de huit heures sur une période de cinq jours commençant le lundi à 8 h.

d) Il est convenu qu'il incombe au travailleur posté de demeurer au poste jusqu'à l'arrivée de sa relève lorsque les fonctions du poste qu'il occupe l'exigent.

e) Les heures de travail d'un employé posté qui travaille sous terre à la mine seront calculées de surface à surface.

f) Les heures de travail d'un travailleur posté comprendront une pause repas rémunérée d'une demi-heure par poste.

g) La semaine normale de travail des travailleurs de jour sera répartie ainsi: de 8 h à 12 h (midi) et de 13 h à 17 h du lundi au vendredi inclusivement.

h) Les dispositions établies dans le présent article ne constituent pas une garantie de travail pour quelqu'employé que ce soit, pour ces nombres d'heures ou pour tout autre nombre d'heures.

4.05 Aucun service ou module de service ne fonctionnera sous un régime de 3 postes par jour, 7 jours par semaine, à moins que ce changement n'inclue trois fins de semaine. Si l'exploitation continue ne s'étend pas sur la période minimale requise, les taux de surtemps applicables seront alors payés.

4.06 Dans le cas d'une mutation du travail par postes au travail de jour, du travail de jour au travail par postes, ou d'un poste à un autre, la prochaine journée de repos de l'employé sera la journée de repos normalement prévue pour la tâche à laquelle il a été muté. On ne pourra pas reporter à un poste la journée de repos prévue pour un autre poste.

Lorsqu'un travailleur de jour qui a terminé sa semaine normale de travail (5 jours) et qui doit être en congé le lendemain est affecté à un travail par postes qui le prive de son jour de congé, son taux de rémunération sera majoré de 100% pour ce premier quart.

Lorsqu'un travailleur par postes qui a terminé son horaire normal de travail et qui doit être en congé le lendemain est affecté à un autre poste ou au travail de jour de sorte qu'il est privé de son jour de congé, son taux de rémunération sera majoré de 100% pour le premier quart ou la première journée de travail.

c) Shift Worker (5 day) will work the standard weekly hours in eight hour shifts in a five day period commencing at 8:00 a.m. on Monday.

d) It is recognized that it is the responsibility of a shift worker, when the duties of the job make it necessary, to remain at his work place until relieved by the employee assigned to the same job on the succeeding shift.

e) The hours of a shift worker working underground at the Mine shall be on a collar to collar basis.

f) The hours of a shift worker shall include a paid meal period of one half (1/2) hour per shift.

g) Day Worker will work the standard weekly hours from Monday through Friday each day from 8:00 a.m. to 12:00 noon and from 1:00 p.m. to 5:00 p.m.

h) All of the above is not a quarantee of work to any employee for such hours or any other hours.

4.05 No department or part or a department will be placed on a 3 shift, 7-day continuous operation unless such change continues for a period including three weekends. Should the continuous operation fail to extend for the required period, appropriate overtime rates will be paid.

4.06 When a change over from shift to day work, day to shift or one shift to another occurs, an employee's nest day of rest will be the normal day of rest of the job to which he has been transferred. There will be no carry over of a day of rest from one shift or job to another

If a day worker has completed his regularly scheduled work week (5 days) and is scheduled to be off work the following day but is transferred to shift work so that he does not receive that day off work, he shall be paid double time for that first shift.

If a shift worker has completed his regularly scheduled shift pattern and is scheduled to be off work the following day but is transferred to another shift or to day work so that he does not receive the day off work he shall be paid double time for the first shift or day.

Si, à cause d'une mutation, un employé doit travailler plus de cinq quarts ou cinq jours consécutifs au cours d'une semaine normale de travail, son taux de rémunération sera majoré de 50% pour le sixième quart ou jour de travail, et de 100% pour le septième quart ou jour de travail.

Si, à cause d'une mutation du travail de jour au travail par postes, du travail par postes au travail de jour, ou d'un poste à un autre, un employé travaille plus de 8 heures durant une période de 24 heures calculée à partir de son arrivée au travail avant sa mutation, son taux de rémunération sera majoré de 50% pour les heures travaillées au-delà de 8 heures.

4.07 SURTEMPS — a) Calculé en unités d'une demi-heure, tout travail accompli en excédent de la journée normale de travail et tout travail accompli en excédent de la semaine normale de travail sera rémunéré au taux normal majoré de 50%. Un employé ne sera pas rémunéré à la fois sur une base quotidienne et sur une base hebdomadaire pour les mêmes heures de surtemps.

b) Le surtemps sera réparti aussi équitablement que possible entre les employés du service qui effectuent normalement le travail en question, compte tenu de leur compétence et de leurs aptitudes.

c) Quand il est nécessaire de retenir un employé ou plusieurs, pour un temps limité après l'heure normale ou pour terminer un travail déjà commencé, ce travail devra être assigné à l'employé ou aux employés qui exécutaient ce travail durant leur journée ou leur quart normal.

d) Chaque service tiendra un dossier sur les heures supplémentaires travaillées. Dans le cas d'un litige visant la répartition du surtemps, un employé du service en question pourra, en le demandant à son contremaître, vérifier ledit dossier. Le cas échéant, l'employé peut, s'il le veut, être accompagné du délégué syndical de son service. Une fois par mois, le délégué syndical en chef de la division peut demander au contremaître de service de recevoir un exemplaire du dossier de surtemps pour ce service.

e) Le surtemps refusé sera inscrit au dossier comme surtemps travaillé aux seules fins de répartition du surtemps. Si un employé est absent lorsqu'il aurait norma-

If, because of a transfer, an employee works more than five consecutive shifts or days in a standard working week, he shall be paid time-and-one-half for the sixth consecutive shift or day and double time for the seventh consecutive shift or day.

If, because of a transfer from day to shift. Shift to day or from one shift ot another shift, an employee works more than 8 hours in a 24 hour period commencing with the time hi reported to work prior to the transfer, he will be paid time-and-one-half rates for those hours worked in excess of 8 hours.

4.07 OVERTIME — a) Reckoned in units of half (1/2) hours, overtime at the rate or time-and-one-half shall be paid for all work done in excess of the standard day's working hours and all work done in excess of the standard week's working hours. An employee shall not be paid both daily and weekly overtime for the same hours worked.

b) Overtime will be divided as equitably as is practical among the employees in the department who have the skill and ability and who normally perform the type of work required to be done.

c) When it is necessary to retain an employee or employees for a limited period beyond their normal quiting time or to complete a task already stared, the work shall be assigned to the employee or employees who were doing the job during their regular day of shift.

d) A record of overtin will be maintained in each department. In the event of a question dealing with the distribution of overtime, the record will be made available for inspection by an employee of that department upon request to his Foreman. If the employee so desires, he may be accompanied by his department Steward. Once each month the Chief Steward of the Division may request from the Supervisor of a department a copy of the overtime record for that department.

e) Overtime refused will be entered on the record as overtime worked for the purpose only of the distribution of overtime. If an employee is absent when he

lement l'occasion de faire du surtemps suivant la grille de roulement de la répartition, son absence sera considérée comme un refus de surtemps en question.

f) Lorsqu'un employé est muté dans un service, son nom sera porté au dossier de surtemps et il lui sera imputé un nombre équivalent plus une heure du dossier de l'employé qui possède le nombre maximum d'heures de surtemps dans ce service à l'exception du dossier d'un Chef d'équipe.

g) Les dossiers de surtemps du service seront ajustés à la fin de chaque année civile. Le dossier de l'employé qui possède le moins d'heures de surtemps à son compte sera réduit à zéro et tous les autres employés verront leur dossier réduit du même nombre d'heures.

Le dossier de surtemps d'un chef d'équipe sera alors réduit davantage, si nécessaire, afin d'égaler celui de l'employé auquel le nombre le plus élevé d'heures de surtemps à été imputé.

h) Un employé qui ne désire pas travailler en surtemps en fera part par écrit à son surveillant ou contremaître. Cette demande demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit annulée en écrit par l'employé. Il sera alors assigné à la liste de surtemps avec un nombre d'heures égal à celui de l'employé auquel ont été imputés le plus grand nombre d'heures.

4.08 Un employé de jour qui doit travailler le dimanche sera rémunéré au taux normal majoré de 100%. Les heures travailées le samedi par un employé de jour seront rémunérées au taux normal majoré de 50%.

Un travailleur posté (postes fixes) qui est appelé à travailler en dehors de son horaire normal sera rémunéré, le dimanche, au taux normal majoré de 100%, et le samedi, au taux normal majoré de 50% pour les heures travaillées ces jours-là.

4.09 Un travailleur posté (postes alternants) qui est tenu de travailler pendant une journée normale de congé sera rémunéré au taux normal majoré de 100% pour le premier jour de repos travaillé, et au taux normal majoré de 50% pour les autres jours de congé travaillés. Toutefois, lorsqu'une de ces journées est un dimanche, elle sera toujours désignée comme jour de repos et sera payée au taux normal majoré de 100% alors que les autres jours de congé travaillés seront rémunérés au taux normal majoré de 50%.

would be offered overtime in the normal rotation of distribution, he will be deemed to have refused that overtime.

f) An employee transferred into a department will be entered on the overtime record and charged with the equivalent number of hours plus one hour to the employee with the maximum overtime hours charged excluding the record of a Lead Hand.

g) Departmental overtime records will be adjusted at the end of each calendar year. The record of the employee with the least hours charged will be reduced to zero hours and all other employees will have their record reduced by that similar number of hours.

The overtime record of a Lead Hand will then be further reduced, if necessary, to equal that of the employee with the highest number of hours charged.

h) An employee who does not wish to work any overtime will record this in writing with his Supervisor of Foreman. This request will remain in force until revoked in writing by the employee. He will then be assigned to the overtime list with hours equal to the employee with the highest number of hours charged.

4.08 A day worker required to work on Sunday shall be paid at the rate of double time. Work performed be a day worker on a Saturday shall be paid at the rate of time-and-one-half.

A non-rotating shift worker when asked to work and not regularly scheduled to do so, will receive double time for Sunday and time-and-one-half for Saturday for work performed on these days.

4.09 A shift worker when called upon to work on his scheduled time off will receive double time for the first day which shall be his day of rest and time-and-one-half for the other day or days. However, when a Sunday is included in any one of these days, it shall always be designated as his day of rest with double time for work performed and time-and-one-half paid for the other days.

4.10 La Compagnie s'engage à discuter avec le Syndicat tout projet de réduction de la semaine de travail ou de la journée de travail avant qu'une telle réduction n'entre en vigueur. Aucune telle réduction ne devra dépasser un total de quatre (4) semaines civiles, ni excéder une période de deux (2) semaines à la fois.

4.11 La Compagnie préparera et affichera un horaire pour chaque service afin de permettre aux employés de remettre aux dépôts, avant la fin de chaque poste, les outils et autre pièces appartenant à la compagnie et utilisés par les employés dans l'exercice de leurs fonctions.

4.12 RAPPELS — Un employé qui, sa journée terminée, a déjà poinçonné et est rappelé pour exécuter un travail de réparation ou d'exploitation, sera rémunéré au taux majoré pour les heures supplémentaires travaillées, le minimum étant un montant équivalent à quatre (4) heures de travail à taux normal.

4.13 INDEMNITÉ DE PRÉSENCE — Tout employé qui n'a pas été informé du contraire et qui se présente au travail comme d'ordinaire, mais est renvoyé à la maison à cause d'un manque de travail touchera l'équivalent de quatre (4) heures de travail rémunérées au taux normal. La présente disposition ne s'appliquera pas lorsque le manque de travail est indépendant de la volonté de la Compagnie.

4.14 Un employé aura droit à une pause de dix (10) minutes au cours de chaque demi-journée ou demi-poste. Le Syndicat convient que les employés n'abuseront pas de cette pause.

Article 5
Sélection des délégués syndicaux

5.01 Les employés de chaque service éliront un délégué syndical. Certains services pourront s'unir à d'autres à l'intérieur d'une même division pour former une unité représentée par un seul délégué. On élira un délégué syndical en chef pour chacune des deux divi-

4.10 The Company undertakes to discuss with the Union any proposed reduction of the length of the working week or working day before such a reduction becomes effective. Any such reduction shall no exceed a total of four (4) weeks in a calendar year nor shall it exceed a period of two (2) weeks at one time.

4.11 The Company shall prepare and post a time schedule for each Department to permit its employees to return to the stores depots before the end of each shift, the tools or other equipment or property of the Company used by such employees in the performance of their work.

4.12 CALL OUT — An employee who after punching out having completed his work is especially called out and requested to do repair or process work shall receive premium rate for time worked with a minimum amount paid equivalent to four (4) hours at his straight time rate.

4.13 REPORTING PAY — Any employee who has not been otherwise notified and reports to work as usual and is sent home because no work is available shall be paid the equivalent of four (4) hours work at his regular straight time hourly pay. This shall not apply in cases where work is not available because of circumstances beyond the Company's control.

4.14 An employee will be allowed a ten (10) minute break in each half day or shift. The Union agrees that this break period will not be abused.

Article 5
Union committee personnel

5.01 The employees of each department shall elect a representative to be known as the Steward. Some departments may be merged with other departments whithin the same division to form a unit to be represent-

sions, soit l'usine numéro 1 et l'usine numéro 2, de même qu'un délégué syndical en chef pour la mine.

5.02 Le Syndicat élira un comité d'employés dans chaque division, qui portera le nom de Comité des griefs de la division. Pas plus de 3 membres à la fois peuvent siéger sur ce comité, l'un d'entre eux devant bien connaître les travaux exécutés dans le service d'origine du grief.

5.03 Le Syndicat élira un comité d'employés qui portera le nom de Comité général des griefs et qui s'occupera de tout grief qui ne peut pas être réglé au niveau du comité de division. Pas plus de 5 membres à la fois peuvent siéger sur ce comité.

5.04 Un membre du comité de direction du Syndicat ou d'un comité des griefs, qui désire s'absenter pour s'occuper d'affaires syndicales ou pour participer à l'instruction d'un grief doit en demander et en obtenir la permission auprès de son contremaître pourvu que son absence n'entrave pas la marche des opérations. On ne devra pas lui refuser indûment cette permission.

5.05 Le Syndicat convient d'informer la Compagnie du nom des membres de son comité de direction et des membres des comités des griefs, dès leur élection, et de la tenir au courant de tout changement éventuel.

Article 6
Procédure de règlement des griefs

6.01 Tout litige portant sur les dispositions de la présente convention ou sur un sujet visé par la présente convention, et qu'un employé ou un groupe d'employés représenté par le Syndicat ou par un comité des griefs désire discuter et régler avec la Compagnie sera instruit conformément à la procédure suivante:

ÉTAPE 1: L'employé présentera sans tarder sa plainte ou son grief à son contremaître. S'il le désire, l'employé peut se faire représenter par son délégué. Si un employé travaillant de nuit est incapable de voir son contremaître, il peut lui laisser une note écrite décrivant son problème. Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le contremaître dans les deux (2) jours ou-

ed by one Steward. A Chief Steward shall be elected for each of the divisions; Plant # 1, Plant # 2, and the Mine.

5.02 The Union shall elect a committe of employees from each division to be known as the Divisional Grievance Committee. No more than three members may act on a Divisional Grievance Committee at any one time, one of whom shall be familar with the work of the department in which the grievance arose.

5.03 The Union shall elect a committee of employees to be known as the Works Grievance Committee to deal with any grievance which cannot be settled by a Divisional Grievance Committee. No more than five members may act on a Work's Grievance Committee.

5.04 Any member of the Union Executive or any member of a Grievance Committee desiring to leave his work place for the purpose of conducting Union business or attending a grievance meeting shall apply for and receive permission from his foreman to do so provided that his absence does not interfere with operations. Such permission shall not be unreasonably withheld.

5.05 The Union agrees to notify the Company of the names of the officers of the Executive Committee and of the members of a Grievance Committee as soon as they are elected by the employees of the Company and also of any changes which may take place from time to time.

Article 6
Settlement of Grievances

6.01 Any dispute arising out of this Agreement or any other matter embodied in this Agreement which any employee or group of employees represented by the Union or Grievance Committee may desire to discuss and adjust with the Company shall be handled as follows:

STEP 1: The employee shall go promptly to the Foreman of his department when reporting a complaint or grievance. If the employee so desires, he may be accompanied or represented by his Steward. If an em-

vrables suivants, on peut entreprendre l'étape suivante dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. S'il s'agit de licenciements, de mutations ou de rappels, et que le contremaître ne peut pas régler le problème, il transmettra immédiatement la question au chef de l'administration du personnel. Si la question se transforme en grief, on passera à la troisième étape.

ÉTAPE 2: L'employé ou son délégué syndical jouira d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour discuter du litige avec le chef de division compétent ou avec son représentant affecté à l'étude des litiges, et ce en tout temps pendant les heures de travail; le chef de division ou son représentant devra répondre au litige dans les deux (2) jours ouvrables suivants. Si une solution satisfaisante n'est pas formulée dans le délai prescrit, l'étape suivante peut être entreprise dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

ÉTAPE 3: Une description détaillée du grief doit être soumise par écrit au chef de l'administration du personnel, et elle doit porter la signature de l'employé lésé ou d'un membre du conseil de direction du Syndicat. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront la réception d'un grief soumis par écrit, la Compagnie prendra les mesures nécessaires pour fixer la date et l'heure d'une réunion avec le comité des griefs de la division. Si une décision est rendue au cours de cette réunion, elle doit être transmise à l'autre partie, par écrit dans les sept (7) jours ouvrables suivants. Si le litige n'est pas réglé de façon satisfaisante, on peut passer à l'étape suivante dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

ÉTAPE 4: Une réunion du Comité général des griefs et des représentants de la Compagnie sera convoquée le plus tôt possible. Un permanent syndical des Métallurgistes unis pourra participer à cette réunion si une des parties en fait la demande. La Compagnie remettra sa décision au Syndicat, par écrit, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivront cette réunion.

6.02 Dans le cas d'un grief soumis par un employé particulier, ou en son nom, le Syndicat et (ou) la Compagnie se réservent le droit d'exiger que l'employé qui s'estime lésé assiste à la réunion de l'étape 3 et (ou) de l'étape 4. L'employé qui s'estime lésé touchera son plein salaire pour les heures pendant lesquelles il doit s'absenter de son travail pour participer à cette réunion.

ployee who is working on the night shift is unable to see his Foreman, he may leave a written note for the Foreman stating his problem. If the grievance is not satisfactorily adjusted by the Foreman within 2 working days, it may proceed to the next step within five working days. In the case of questions involving lay-offs, transfers and recalls that the Foreman cannot answer he shall refer the question to the personnel manager at once. If the question should develop into a grievance, it shall be placed into Step 3.

STEP 2: The employee or his Chief Steward shall be at liberty to discuss the matter at any time during working hours within five working days with the Divisional Manager or his representative appointed to handle such matters, who shall give a reply within two working days. If the matter is not satisfactorily adjusted within two working days, it may be referred to the next step within five working days.

STEP 3: The grievance shall be submitted to the Personnel Manager in writing outlining the details of the dispute and signed by the aggrieved employee or by a member of the Executive of the Union. When a grievance has been submitted in writing, arrangements shall be made by the Company within five (5) working days of receipt of the grievance for a date and time of a meeting with the Divisional Grievance Committee. If a decision is deferred at this meeting, it must be submitted to the opposite party, in writing, within 7 working days. If no satisfactory settlement is reached, the grievance may be referred to the next step within five working days.

STEP 4: Arrangements will be made for a meeting of the Works Grievance Committee and representatives of the Company to be held as promptly as is practical. If either party requests, a Staff Representative of the United Steelworkers shall attend this meeting. The Company will render its decision in writing to the Union within seven (7) working days following this meeting.

6.02 In the case of a grievance filed by or on behalf of an individual employee, the Union and/or the Company reserve the rifht to have the employee (grievor) present at the Step 3 and/or the Step 4 meeting. The employee (grievor) will not suffer any loss of pay for the time taken off work to attend the meeting.

6.03 Un grief visant l'ensemble d'une division sera présenté par le délégué syndical en chef de cette division ou, en son absence, par son remplaçant. Il demandera à son contremaître la permission de discuter le grief avec le représentant patronal de la division. Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante, il peut être confié au Comité des griefs de la division conformément à l'étape 3 de la procédure de règlement des griefs.

6.04 Un grief visant une question de principe ou une question générale (touchant l'ensemble des employés) sera présenté par le Président du Syndicat ou, en son absence, par son délégué, et il sera étudié avec le chef de l'administration du personnel de la Compagnie ou son représentant; si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante, il sera confié au Comité général des griefs conformément à l'article 4 de la procédure de règlement des griefs.

6.05 Toutes les décisions visant le règlement d'un griefs, prises d'un commun accord entre la Compagnie, le Syndicat et (ou) le Comité des griefs, à quelqu'étape que ce soit, seront finales et lieront la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés concernés. Aux étapes 3 et 4, les résultats de toutes les discussions seront consignés et entérinés par la signature des deux parties.

6.06 Si la Compagnie et le Comité des griefs de l'usine ne réussissent pas à s'entendre sur un litige étudié conformément aux dispositions du présent article 6, l'un ou l'autre peut dans les quarante (40) jours ouvrables suivant la date laquelle la Compagnie a remise sa décision à l'Étape 4, renvoyer le grief à l'arbitrage permanent (article 7) et en faisant tenir une copie à l'autre partie.

6.07 Chaque étape de la présente procédure sera exécutée dans les délais prescrits, les délais pouvant être prolongés sur consentement réciproque écrit des deux parties. Sinon, le grief ou litige en question sera considéré comme abandonné et ne pourra pas faire l'objet d'un nouveau grief. Si la Compagnie ne rend pas de décision aux étapes 3 ou 4 dans les délais prescrits, y compris toute prolongation accordée, le grief sera concédé.

6.03 A grievance of a divisional nature (affecting employees of one division) will be presented by the Chief Steward of that division or, in his absence, by his replacement. He will seek permission from his foreman to discuss the grievance with the Company representative of the division. If the grievance is not satisfactorily adjusted, it may be referred to the Divisional Grievance Committee in accordance with Step 3 of the grievance procedure.

6.04 A grievance of a policy or of a general nature (affecting employees in all divisions) will be presented by the President of the Union or, in his absence, by his delegate and discussed with the Personnel Manager of the Company or his representative and if not satisfactorily adjusted will be referred to the Works Grievance Committee in accordance with Step 4 of the grievance procedure.

6.05 All decisions arrived at by agreement between the Company and the Union and/or Grievance Committee at any of the above steps with repect to grievvances shall be final and binding upon the Company and the Union and the employee or employees concerned. At Steps 3 and 4, the results of all discussions shall be recorded in writing and acknowledged by the signature of both parties.

6.06 Should the Company and the Works Grievance Committee fail to reach agreement upon any matter dealt with by them under Article 6 hereof, either party may at any time within forty (40) working days following the date of the decision of the Company at Step 4 refer the grievance to arbitration by letter sent to the permanent Arbitrator (Article 7) with a copy sent to the other party

6.07 Each step in this procedure shall be taken within the time limits set forth or as extended by mutual agreement in writing. If not, then the grievance or matter in dispute shall be deemed to have been abandoned and may not be filed as new grievance. In the event that the Company does not give a decision at Step 3 or 4 within the time limits specified, or any extension theeof, then the grievance will be granted.

Article 7
Arbitrage

7.01 L'arbitre permanent pour la durée de la présente convention collective sera M. André Montpetit. S'il lui était impossible d'arbitrer le litige dans un délai de deux mois après lui avoir soumis ledit grief, les parties en cause conviennent de soumettre ledit grief à M. Pierre Dufresne. S'il lui est également impossible d'arbitrer le grief dans un délai de deux (2) mois après la présentation dudit grief, la question sera soumise à M. Marcel Côté. Si ce dernier ne peut pas s'occuper de l'affaire dans le délai prescrit, les parties en cause conviennent de choisir un autre Arbitre. Si les parties ne s'entendent pas sur ce choix, le ministre du Travail du Québec sera invité à nommer un Arbitre pour entendre le litige.

7.02 L'Arbitre fixera sans tarder la date de la première séance d'arbitrage.

7.03 L'Arbitre rendra sa décision par écrit sur le bien-fondé du grief dans les trente (30) jours qui suivront la fin des témoignages. Il n'aura cependant pas le pouvoir de formuler les dispositions d'une nouvelle convention, ni de modifier, complètement ou partiellement, celles de la présente convention. Sa décision sera irrévocable.

7.04 Les émoluments de l'Arbitre seront réglés conjointement par la Compagnie et le Syndicat. Chaque partie paiera les frais, dépenses et honoraires de ses témoins et de ses représentants.

Article 8
Ancienneté

8.01 a) L'ancienneté signifie le temps au service de la Compagnie. Dans le cas d'employés embauchés à la même date, le classement tiendra compte des facteurs suivants: 1) état matrimonial; 2) l'âge; et 3) le nombre d'enfants.

b) Les parties conviennent que les possibilités d'emploi augmenteront en proportion de l'ancienneté, sous

Article 7
Arbitration

7.01 The permanent Arbitrator for the term of this collective agreement shall be Mr. André Montpetit. Should he be unable to act as Arbitrator within two months of the submission of a grievance the parties agree that such grievance will be submitted to Mr. Pierre Dufresne. Should he be unable to act as Arbitrator within two months of the submission of a grievance, the matter will be referred to Mr. Marcel Côté. If the latter cannot act within the said time limit, the parties shall endeavour to select another Arbitrator. Should the parties fail to agree, the Minister of Labour of the Province of Quebec will be asked to nominate an Arbitrator to hear the case.

7.02 The Arbitrator shall fix without delay the date of the first arbitration session.

7.03 The Arbitrator shall render a decision in writing on the merits of the grievance within thirty (30) days from the time the submission of evidence is completed and he shall not have the power, however, to set up provisions of a new agreement or to change, in whole or in part, any provision of the agreement. The decision shall be binding on all parties involved in the matter referred to him.

7.04 The arbitrator shall be paid jointly by the Company and the Union. Each party shall pay for the costs, expenses and fees of their witnesses and representatives.

Article 8
Seniority

8.01 a) Seniority means the length of service in the employ of the Company. For employees hired on the same date, randing will be established using the following factors: 1) married, 2) age, and 3) number of children.

b) The parties recognize that job opportunity shall increase in proportion to length of service subject to

réserve de l'alinéa 8.01 c). Il est donc entendu que dans tous les cas de postes vacants non affichés, de promotions, de rétrogradations, de mutations, de licenciements et de rappels après un licenciement, l'employé le plus ancien aura la préférence.

c) Compte tenu toutefois des responsabilités de sécurité et de rendement qui incombent à la Direction, il est entendu et convenu que dans tous les cas, la Direction aura le droit de faire des passe-droits si elle établit que l'employé en question n'a pas les aptitudes professionnelles, ni la compétence nécessaires pour exécuter le travail.

8.02 a) Un employé qui a de l'ancienneté aura le choix de travailler de jour ou par postes dans son groupe professionnel et dans son service lorsque les deux régimes de travail sont utilisés.

b) Une fois qu'un employé aura fait son choix, il ne lui sera pas permis de revenir sur son choix pour une période d'un (1) an, sauf s'il est délogé conformément aux dispositions de la présente convention collective.

c) Les deux parties conviennent que tous les postes doivent être dotés d'employés compétents, et qu'en raison de cette exigence, il est impossible d'appliquer rigoureusement la règle de l'ancienneté.

8.03 Un nouvel employé sera considéré comme un employé à l'essai durant ses quarante-cinq premières journées de travail, et il n'aura pas droit à l'ancienneté durant cette période d'essai. Son stage terminé, il sera classé comme titulaire, et son ancienneté sera calculée à partir de la date de son entrée en fonction. Si durant sa période d'essai, un employé est licencié à cause d'un manque de travail, son ancienneté sera comptée à partir de la date de son entrée en fonction à la condition qu'il soit rappelé dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent son licenciement.

8.04 La Compagnie pourra en tout moment durant les mois de congé d'études embaucher à des fins de formation et d'initiation professionnelles, un maximum de dix (10) étudiants qu'elle rémunérera à des taux horaires. Ils n'accumuleront aucune ancienneté, et ils ne devront pas occasionner le licenciement d'un titulaire en service ni la réduction de son taux horaire de rémunération.

8.01c). It is therefore agreed that in all cases of a non-posted vacancy, promotion, demotion, transfer, layoff and recall after layoff, the senior employee shall be entitled to preference.

c) In recognition, however, of the responsibility of Management for safe and efficient operations, it is understood and agreed that, in all such cases, Management shall have the right to pass over any employee if it establishes that he does not have the relative equality of skill, efficiency and competency to perform the work.

8.02 a) A senior employee shall have the choice to work day work of shift work in his classification in his department where both patterns are worked.

b) Once an employee has made his choice, he shall not be allowed to change again for one (1) year unless otherwise displaced by the provisions of this agreement.

c) It is recognized by both parties that competent employees will be required on all shifts. Because of this requirement there cannot be a strict application of seniority.

8.03 A new employee shall be considered a probationary employee for the first forty-five (45) days worked and during this probationary peirod shall have no seniority. After forty-five (45) days worked, he shall be considered as a regular emloyee and his seniority shall date from his date of hiring. In the case of an employee laid off for lack of work during this period, it is understood that his seniority will date from his date of hiring provided that he is recalled within twenty-five (25) working days from date of layoff.

8.04 Students not to exceed ten (10) in number may be hired at any one time at hourly rates for training and experience during the months between school terms. They will not establish seniority nor cause the layoff or reduce the hourly rate of any regular employee who is working at the time.

8.05 La Compagnie convient d'afficher les listes d'ancienneté deux fois l'an dans chaque division, et d'en fournir une copie au président et au délégué syndical en chef de chaque division. L'ancienneté d'un employé pourra être corrigée sur présentation de preuves à l'appui, dans un délai de vingt (20) jours après la date d'affichage, ou dans un délai de vingt (20) jours après le retour au travail d'un employé absent au moment de l'affichage de la liste. Une fois qu'un employé aura confirmé la date de son entrée en fonction, il sera lié par cette acceptation pour toute la durée de son service. La Compagnie convient de corriger la liste d'ancienneté à tous les trois (3) mois s'il y a lieu.

8.06 Un employé n'est pas privé de son ancienneté durant un licenciement occasionné par un manque de travail au cours de la durée de la présente convention collective, à la condition:

1 — a) Que l'employé retourne au travail après avoir reçu un appel téléphonique du service du personnel, ou après avoir reçu un avis de rappel livré par porteur, ou dans les sept (7) jours qui suivent l'expédition sous pli recommandé d'un avis de rappel, par la Compagnie, à sa dernière adresse répertoriée.

b) Dans le cas d'avis transmis par téléphone ou par porteur, si l'employé ne peut pas se présenter au travail comformément à la demande de la Compagnie, il en informera la Compagnie le plus tôt possible, et il aura sept (7) jours à partir de la réception de l'avis pour se présenter au travail.

c) Dans les cas urgents, un employé qui a moins d'ancienneté ou un nouvel employé pourra travailler jusqu'à ce que l'employé plus ancien qui a été rappelé au travail s'y présente et déclare qu'il travaillera le jour suivant; le cas échéant, l'employé qui a moins d'ancienneté pourra être licencié à la fin de la journée.

2 — Que l'employé ne soit pas licencié pendant une période supérieure à la limite établie en fonction de son temps de service:

Temps de service	Durée maximale du licenciement
Jusqu'à 45 jours de travail	25 jours ouvrables
De 45 jours à 1 an	120 jours ouvrables
Plus d'un an et moins de 2 ans	180 jours ouvrables

8.05 The Company agrees to post seniority lists twice each year in each Division and to furnish the Union President and the Chief Steward of each division with a copy. The seniority status of an employee shall be subject to correction of proof within twenty (20) days after posting or within twenty (20) days after the return to work of an employee who was absent when the list was first posted. The first acceptance of an employee of his commencement date of employment shall be binding on him for the duration of his services. The Company agrees to amend the seniority lists, if necessary, every three (3) months.

8.06 Seniority shall not be forfeited during any layoff for lack of work during the life of the Agreement provided that:

1 — a) The employee returns to work after receiving a telephone call from the Personnel department of receiving notification sent by messenger of within seven (7) days from date of mailing by the Company to his last listed address of a registered letter requesting his return to work.

b) If in the case of notice b telephone or message, the employee is unable to report for work as requested, he will so advise the Company as soon as possible and will have seven (7) days from receipt of notification in which to report for work.

c) In urgent cases, an employee with less seniority or a new employee may work until the notified senior employee reports and states that he will work the following day, in which case the junior employee may be laid off at the close of the working day.

2 — The employee's layoff does not exceed the following schedule:

Length of Service	Length of Layoff
Up to 45 days worked	25 Working days
45 days to under 1 year	120 Working days
Over 1 and under 2 years	180 Working days

Plus de 2 ans et moins de 5 ans	220 jours ouvrables
Plus de 5 ans	390 jours ouvrables.

Dans le cas d'un employé qui a plus de cinq (5) ans de service, il peut conserver son ancienneté s'il se présente au service du personnel au cours du douzième (12e) mois après son licenciement, et tous les six (6) mois par la suite, personnellement ou par lettre recommandée, déclarant qu'il désire revenir au travail si l'occasion se présente. L'ancienneté ne s'accumule pas durant un licenciement de plus d'un an et demi.

8.07 Il incombe à l'employé d'informer la Compagnie par écrit de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.

8.08 Un employé qui quitte la Compagnie (sauf en congé autorisé) et qui est réembauché sera considéré comme un nouvel employé.

8.09 Un employé muté d'un poste au sein de l'unité de négociation à un poste exclu de l'unité de négociation n'accumulera pas d'ancienneté durant son affectation à l'extérieur de l'unité de négociation. Il conservera son ancienneté jusqu'au moment de sa mutation seulement. Si plus tard, il retourne à l'unité de négociation, on lui offrira du travail selon son ancienneté, son rendement, son habileté et sa compétence.

Article 9
Affichage des postes vacants

9.01 La Compagnie devra annoncer toute vacance en affichant un avis aux tableaux d'affichage pendant un minimum de trois (3) jours ouvrables et un maximum de cinq (5) jours ouvrables, pour permettre aux employés de l'unité de négociation qui le veulent de postuler le poste vacant par écrit. Chaque vacance fera l'objet d'un avis distinct.

9.02 Le candidat possédant le plus d'ancienneté aura droit à la préférence à moins que la Direction n'établisse qu'il ne possède pas l'habileté, les connaissances et les compétences nécessaires pour exécuter

Over 2 and under 5 years	220 Working days
Over 5 years	390 Working days

In the case of an employee with over five (5) years of service, he may retain his seniority by reporting to the Personnel Department, on the twelfth (12th) month after layoff and every six (6) months thereafter, in person or by registered letter, stating his wish to return to work when an opening occurs. Seniority will not accumulate during a layoff exceeding one and one-half (1 1/2) years.

8.07 It shall be the responsibility of an employee to notify the Company in writing of any change in address or telephone number.

8.08 An employee leaving the Company (except on authorized leave of absence) who is subsequently rehired shall be considered as a new employee.

8.09 An employee transferred from a position in the bargaining unit to a position excluded from the bargaining unit shall not accumulate any seniority for time spent out of the bargaining unit. Such employees shall hold his accumulated seniority up to the time of his transfer only. If later he returns to the bargaining unit, he will be offered a job in accordance with is accumulated seniority, his skill, ability and competency.

Article 9
Posting of Jobs

9.01 The Company shall advertise a vacant job by posting a notice upon the bulletin boards for a minimum of three (3) working days and a maximum of five (5) working days to allow interested employees who are in the bargaining unit to make application in writing for the job. There shall be only one job on each posting.

9.02 The applicant with the longest service will be entitled to preference unless Management establishes that he does not have the ability, knowledge and skill to perform the job concerned. When no employee applies

les fonctions du poste. Si aucun employé ne se présente, ou si aucun employé possédant les qualités requises ne se présente, la Compagnie pourra embaucher un nouvel employé qui a les qualités requises pour combler le poste vacant. Si toutefois il s'agit d'un poste de stagiaire, la vacance sera aussi affichée. La décision prise sera affichée dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables après la date à laquelle l'avis de vacance aura été enlevé des tableaux d'affichage. La Compagnie remettra une copie de l'avis de vacance, la liste des candidats et le nom du candidat choisi au Syndicat.

9.03 Si un employé présente sa candidature et qu'il est choisi, il doit accepter le poste.

9.04 Un employé qui est nommé à un nouveau poste par suite de sa participation à un concours affiché, ne peut pas présenter sa candidature à un autre poste vacant dans un délai minimal de trente (30) jours ouvrables à compter de la date de sa nomination si durant sa période d'apprentissage, un autre employé a dû l'initier aux fonctions du poste pendant cinq (5) quarts ou jours. Il ne peut pas postuler un autre poste vacant dans un délai minimal de vingt (20) jours ouvrables à compter de la date de sa nomination si durant sa période d'apprentissage, un autre employé a dû l'initier aux fonctions du poste pendant plus de deux (2) quarts ou jours, mais moins de cinq (5) quarts ou jours.

9.05 Si le candidat choisi quitte le poste pour une raison quelconque dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent sa nomination, ou si un autre poste du même genre doit être comblé au cours des trente (30) jours ouvrables suivants, la Compagnie nommera un des autres candidats retenus lors du premier concours; si aucun autre employé qualifié n'a présenté sa candidature, un nouveau concours sera tenu.

9.06 Toutefois, un employé qui était absent au moment où un poste vacant fut affiché, peut, à son retour au travail, présenter sa candidature au cas où une vacance du même genre se présenterait après son retour et dans le délai prescrit de trente (30) jours ouvrables après l'affichage de la première vacance.

9.07 Avant de partir en vacances, un employé peut remettre sa candidature au Service du personnel s'il veut participer à un concours qui devrait être tenu durant son absence.

or when no employee having the required qualifications applies, a new man with the required qualifications may be hired for the job. However if training is to be considered, such trainee job shall be posted. The decision reached shall be posted not later than ten (10) working days following the date the posting was removed from the bulletin boards. A copy of the job posting, a list of the applicants and the name of the appointee shall be supplied to the Union.

9.03 If an employee applies for a posted job and is selected, he must accept the job.

9.04 An employee appointed to a position as a result of a job posting application may not apply for another position on a job posting for at least thirty (30) working days from the date of his appointment if his training period has required the services of another employee to work with him on the same job for more than five (5) shifts or days. He may not apply for another position on a job posting for at least twenty (20) working days from the date of his appointment if his training period has required the services of another employee to work with him on the same job for more than two (2) shifts of days but not more than five (5) shifts or days.

9.05 If an employee who is appointed to a job as the result of a job posting application leaves that job for any reason within thirty (30) working days, or if a second opening on that job occurs within thirty (30) working days, the Company will appoint one of the other qualified applicants from the original posting, or if no other qualified employee made application the job will be reposted.

9.06 However, an employee who was absent from work at the time a job was posted may apply, when he returns to work, for consideration should a second opening occur following his return to work and within the thirty (30) working days of the original posting.

9.07 Before an employee leaves for his vacation he may deposit with the Personnel Office an application to be considered for a specific job should it be posted during his absence.

9.08 Un poste, y compris sa description et son groupe, non comblé dans un délai de six (6) mois, fera l'objet d'un nouveau concours. Un employé qui est nommé à un poste par suite d'un concours et qui est muté ou licencié à cause d'une réduction de travail sera réaffecté à ce poste si le poste est pourvu de nouveau dans un délai de six (6) mois.

9.09 Un poste libéré par un employé en vacances, par un employé qui est malade, un médecin attestant de son état de santé, par un employé atteint d'une blessure indemnisable, ou par un employé en congé autorisé ne sera pas comblé suivant les dispositions précitées, mais suivant les dispositions du paragraphe 9.10 à moins que la vacance ne se prolonge ou peut se prolonger sur plus de trente (30) jours ouvrables; le cas échéant, le poste sera pourvu conformément au paragraphe 9.11.

9.10 **1** — Dans la nomination des remplaçants désignés au paragraphe 9.09, la préférence sera accordée conformément au paragraphe 8.01.

2 — La préférence sera accordée aux employés ayant les qualités requises dans l'ordre prioritaire suivant: les employés du service en question; les employés de la division en question; les employés des autres divisions.

3 — Si aucun employé qualifié n'est disponible au sein de la division, la Compagnie peut embaucher une personne qualifiée de l'extérieur. Toutefois, avant de recruter un nouvel employé, la Compagnie peut étudier la possibilité de former un employé qui, en raison de son expérience dans le service en question, pourrait apprendre comment exécuter les fonctions du poste rapidement et efficacement.

4 — Si le poste à pourvoir est un poste d'ouvrier d'entretien, où une certaine formation est nécessaire, la Compagnie favorisera l'employé le plus ancien qui a postulé le poste et qui s'est qualifié par ses antécédents professionnels.

5 — L'expérience et la formation qu'un employé acquiert en assurant l'intérim ne joueront pas en sa faveur s'il postule le poste comme titulaire.

6 — Il est entendu que la nomination d'un remplaçant peut prendre un certain temps. C'est pourquoi un délai maximal de trois (3) jours ouvrables à compter du pre-

9.08 A job (Description and Classification) which is not occupied for a period of six (6) montsh will be reposted when it reopens. An employee who, because of a reduction in work, is reassigned or laid off from a job to which the had been appointed from a posting will be returned to that job if it reopens within six (6) months.

9.09 A vacancy created by an employee on vacation, or by an employee who reports himself ill and so certified by a physician, or by an employee who has a compensable injury or by an employee on leave of absence, shall not be posted in accordance with the above provisions and will be filled according to 9.10 unless such vacancy lasts or is expected to last more than thirty (30) working days when it will be filled according to 9.11.

9.10 **1.** — In assigning a replacement employee to a vacancy outlined in 9.09, the Company shall give preference according to 8.01.

2 — The order of this preference shall be firstly in the department in which the vacancy exists. If no qualified employee is available in the department, then in the division in which the vacancy exists. If no qualified employee is available in the division, then in the other divisions.

3 — If no qualified employee is availabie in the division, the Company may hire a qualified man. However, before doing so the Company may consider training an employee who, because of his experience in the department in which the vacancy exists, may be able to learn the duties of the job quickly and efficiently.

4 — In the case of a vacancy as a maintenance man, where training is necessary, the Company shall give preference, qualified by his work history, to the senior employee who has requested such an opportunity.

5 — Such experience and training as an employee gains from working these replacement periods on a job will not be considered as a factor in his favour should he apply for the job on a regular basis on a job posting

6 — It is understood that some delay may be required in making the replacement appointment. For this reason, a maximum period of the first three (3) working

mier jour de la vacance est prévu pendant lequel la règle de l'ancienneté ne prévaudra pas.

9.11 Une vacance du type décrit au paragraphe 9.09 et qui se prolonge ou peut se prolonger sur plus de 30 jours ouvrables sera comblée par concours, l'avis indiquant la nature et la durée prévue de l'affectation temporaire; au retour du titulaire, l'employé nommé pour assurer l'intérim réintégrera son ancien poste. L'expérience et la formation que ce dernier aura acquises durant cette affectation temporaire joueront en sa faveur si, plus tard, il postule le poste comme titulaire, mais ce à la condition qu'il ait assuré l'intérim pendant au moins quatre (4) semaines ou plus.

9.12 Un poste qui est libéré par suite d'une nomination afférente à un concours ne sera pas posté conformément aux dispositions précitées avant l'échéance d'un délai de quatre (4) semaines à compter de la date à laquelle l'employé a quitté son ancien poste pour rentrer dans ses nouvelles fonctions. Cette vacance sera comblée suivant les dispositions du paragraphe 9.10.

9.13 Si la dotation d'un poste vacant affiché occasionne un différend, le différend sera soumis au chef de l'administration du personnel, et s'il n'est pas réglé de façon satisfaisante, il peut être instruit comme un grief et présenté à l'Étape 3 de la procédure de règlement des griefs.

9.14 Un emploi temporaire est un emploi dont la durée est inférieure à quatre (4) semaines consécutives. Ces vacances ne seront pas affichées. L'expérience et la formation qu'un employé acquiert durant ces affectations temporaires ne joueront pas en sa faveur s'il postule le poste comme titulaire. S'il semble que l'affectation sera de plus de quatre (4) semaines, la Compagnie affichera la vacance immédiatement.

9.15 Il n'est pas nécessaire d'afficher les postes vacants dans les groupes professionnels suivants:

M-021	Trieur, centrale de 1er traitement
M-034	Concierge - manœuvre
P1-048	Nettoyeur
P1-049	Gardien
P1-069	Manœuvre
P1-070	Dépanneur - cour
P1-071	Cantonnier
P1-088	Équipe de broyage et de concassage

days of a vacancy is provided during which seniority provisions will not govern.

9.11 A vacancy as outlined in 9.09 which lasts or is expected to last more than thirty (30) working days will be posted indicating the nature and expected duration of the job and upon the return to work of the regular employee, the appointed employee will be returned to the job from which he bid. Such experience and training gained by an employee as a result of his appointment to this posted job will be considered as a factor in his favour should he later apply for the job on a regular basis on a posting provided that he had worked on the job for Four (4) or more weeks.

9.12 A vacancy resulting from the process of a job posting and selection shall not be posted in accordance with the above provisions until four (4) weeks have elapsed from the date the employee left the job to commence work in his new position. This vacancy will be filled as per 9.10.

9.13 A dispute arising out of an appointment to a posted job shall be presented to the Personnel Manager and I not satisfactorily adjusted, may be processed as a grievance commencing at Step 3 of the grievance procedure.

9.14 A temporary job is one which shall not exceed four (4) consecutive weeks. Such jobs will not be posted. Such experience and training as an employee gains from working these temporary periods on a job will not be considered as a factor in his favour should he apply for the job on a regular basis on a job posting. If the job appears it will exceed four (4) weeks, the Company will post the job immediately.

9.15 There will be no job posting required for the following job Classifications:

M-021	Rock Plant Sorter
M-034	Janitor - Labourer
P1-048	Cleanup Man
P1-049	Watchman
P1-069	Labourer
P1-070	Utility Man - Yard
P1-071	RR Sectionman
P1-088	Grinding and Mixing Crew

P1-090	Emballeur à la machine
P2-110	Équipe de broyage et de concassage
P2-153	Manutentionnaire et chargeur de briques
P2-154	Déchargeur, four tunnel
P2-167	Manutentionnaire - goudronnage
P2-184	Nettoyeur
P2-199	Concierge - laboratoire
P2-217	Manœuvre
P2-218	Concierge - manœuvre

Un employé désireux d'occuper un poste dans un de ces groupes professionnels n'a qu'à présenter une formule de demande au Service du personnel qui en tiendra compte lorsqu'une vacance se présentera dans le groupe en question. Une telle demande sera valable pour une période de trois (3) mois.

9.16 Un poste faisant partie des groupes professionnels suivants peut faire l'objet d'un concours même s'il n'est pas vacant afin de permettre à un employé d'acquérir la formation nécessaire.

M-017	Conducteur de treuil
P1-041	Conducteur de four rotatif
P2-141	Conducteur de four-tunnel et de séchoir

Une fois sa formation acquise, l'employé réintégrera le poste qu'il occupait. L'ancienneté ne prévaudra pas tant que le poste ne sera pas permanent.

9.17 Si un employé est blessé au travail, ou s'il est handicapé physiquement par l'âge ou par une maladie professionnelle, la Compagnie fera tout son possible pour donner à l'employé handicapé un poste qui lui convient, suivant les postes vacants, y compris un poste de gardien. La Compagnie et le Syndicat conviennent que dans de tels cas, la nomination peut se faire sans égard à l'ancienneté et sans que la vacance soit affichée.

Article 10
Licenciements et rappels

10.01 Dans le cas d'une réduction du personnel, la compagnie verra à une rédistribution du personnel sous réserve du paragraph 8.01 et des dispositions suivantes:

P1-090	Sacking Machine Operator
P2-110	Grinding and Mixing Crew
P2-153	Brick Hacker and Loader
P2-154	Car Unloader
P2-167	Tar Impregnation Hacker
P2-184	P&IC Cleanup Man
P2-199	Janitor - Lab Building
P2-217	Labourer
P2-218	Janitor - Labourer

An employee may signify his interest in one of these jobs by filling with the Personnel Office a request form for consideration when an opening occurs in the job of his choice. Such request will remain valid for a period of three (3) months.

9.16 A job in the following Classifications may be posted without an actual vacancy existing to provide for an employee to be trained.

M-017	Hoistman
P1-041	Rotary Kiln Operator
P2-141	Tunnel Kiln & Dryer Operator

Once an employee is trained, he will return to his previous job. Seniority will not prevail until a permanent vacancy in the job occurs.

9.17 In the event of an employee sustaining an injury at work or by becoming affected by age or occupational disease during the course of his employment and becoming physically handicapped as a result thereof, every effort will be made by the Company to give the handicapped employee such suitable employment as is available, including a watchman job. By mutual agreement of the Company and the Union, seniority and job posting may be waived in such cases.

Article 10
Layoff and recall

10.01 In the event of a reduction in the work force, the Company will rearrange the work force subject to Article 8.01 and to the following provisions.

10.02 Il peut se produire certain retards dans la mise à jour des changements nécessaires. Cependant, la compagnie doit normalement les effectuer dans les trois (3) jours ouvrables. Ils doivent être considérés comme provisoires et l'employé visé retournera à son travail régulier lorsque le poste sera disponible.

10.03 a) Un employé sera affecté à un poste qu'il est apte à combler en raison de ses aptitudes, de ses capacités et de son ancienneté, et il prendra la place de l'employé du même groupe professionnel qui a le moins d'ancienneté, et ce, selon l'ordre prioritaire suivant: 1) son service, 2) sa division actuelle, 3) une autre division.

b) Un employé muté d'un service sera affecté dans sa division ou dans une autre division à un poste:

1. compris les groupes professionnels 1, 2, 3, 4 ou 5.

ou 2. comme dépanneur à la cuisson à mort (D.B.), déchargeur de chariot de four tunnel, dépanneur au broyeur à boulet ou comme déchargeur à presse.

ou 3. qu'il a occupé précédemment par affichage et pour lequel il a terminé la période d'apprentissage.

c) Dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent l'affectation l'employé peut faire valoir son ancienneté au bureau des relations industrielles, une fois seulement, pour réclamé dans n'importe quel division, soit 1) un poste qu'il a déjà occupé pendant plus de quatre (4) semaines consécutives par suite d'un concours, soit 2) un poste, ne faisant pas suite à un concours, qu'il a déjà occupé pendant plus de quatre (4) semaines consécutives dans les deux (2) années qui précèdent sa demande. Les postes de l'Usine 1 et de l'Usine 2 que possèdent une description de ECSS et numéro de poste commun et ceux de la mine qui ont un titre semblable sont considéré comme étant le même poste, par ex. P1&2 - 203 Soudeur; M005 - Soudeur.

d) La mutation s'effectuera en dedans d'une (1) semaine de sa demande et l'employé demeurera à ce poste jusqu'à ce qu'il soit délogé ultérieurement par un autre employé ou qu'il réintègre son poste habituel.

10.04 Dans le cas d'une réduction importante du personnel où un employé qualifié ancien (15 ans ou

10.02 It is understood that some delay may result in making the necessary moves. However, the Company shall normally accomplish them within three (3) working days. They shall be considered as interim and the employee affected will be returned to his regular job as it reopens.

10.03 a) An employee will be assigned to a job for which he is qualified by skill, ability, and seniority and will displace the employee with the least seniority in that classification in the following order of priority - 1) his department, 2) his present division, 3) one of the other divisions.

b) An employee who is transferred out of a department will be assigned in his division of to another division to a job:

1. in job Classes 1, 2, 3, 4 or 5.

or 2. as a D.B. Utility Man, T.K. Car Unloader, B.M. Utility Man or as a Press Off-Bearer.

or 3. to a job to which he had been previously posted and had completed the learner period.

c) Within three (3) working days of the assignment, the employee may apply to the Industrial Relations office to exercise his seniority one time only to claim in any division either 1) a job on which he had worked for more than four (4) consecutive weeks as a result of a Job Posting or 2) a job on which he had worked without a Posting for more than four (4) consecutive weeks within the two (2) years prior to the date of his request. Jobs at Plant 1 and at Plant 2 which have a common CWS Description and job number and those of the Mine with a similar Job Title are considered as the same job, e.g. P1&2-203 Welder; M005 - Welder.

d) The transfer will be accomplished within one (1) week of his request and the employee will remain on that job until he is displaced by another employee at a later date or until he returns to his regular job.

10.04 In the event of a major reduction whereby a long service employee (15 or more yers) may be affect-

plus) peut être touché par une réduction importante du taux de salaire, (groupes professionnels 8 ou plus), la Compagnie en accord avec le Syndicat prêtera une attention particulière à la réaffectation de cet employé à un poste de groupe professionnel supérieur pour lequel il a démontré qu'il possède les aptitudes acquise sans avoir participé à un concours ou au-delà des limites de temps établies au paragraphe 10.03 b).

10.05 Si, lors d'un licenciement, un employé refuse un poste qui lui est offert dans une autre division et qu'il est apte à remplir, il sera licencié et rappelé au travail lorsqu'un poste sera disponible dans sa division première seulement.

10.06 Dans le cas d'un employé qui compte cinq (5) années ou plus de service et dont le poste est supprimé en permanence, la Compagnie procédera à un déplacement de personnel de manière à lui offrir un poste qu'il est apte à remplir compte tenu de ses connaissances, de sa compétence, de son expérience et de son ancienneté.

10.07 La Compagnie donnera à l'employé ou aux employés en cause un préavis de licenciement d'au moins deux (2) jours toutes les fois que les circonstances le permettent. Toutefois, un employé sera informé de son licenciement au plus tard durant la première heure de sa dernière journée ou de son dernier quart, sauf dans un cas urgent. Le Syndicat recevra aussi un préavis d'au moins deux (2) jours toutes les fois que les circonstances le permettent.

10.08 Les arrêts de travail non prévues pour une période de travail ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables ne constituent pas un licenciement ni une réduction du personnel aux termes de la présente convention.

10.09 Sous réserve du paragraphe 10.05 du présent article, les employés licenciés qui conservent leurs droits d'ancienneté seront rappelés au travail à mesure que des postes seront disponibles dans n'importe quelle division, l'employé qualifié le plus ancien ayant la préférence.

10.10 Un avis de rappel sera envoyé au Président du Syndicat et au délégué syndical en chef de la division dans les deux (2) jours ouvrables qui suivront le rappel.

ed by a severe rate reduction (8 or more job classes), the Company with the greement of the Union will give special consideration to the reassignment of that employee to a position of a higher job class on which he has proven skills gained without a posting or beyond the time limits set forth in 10.03 b).

10.05 At the time of a layoff if an employee who is qualified to perform a job in another division is offered that job and declines it, he shall be palced on layoff and recalled as work becomes available only in the division from which he was laid off.

10.06 For an employee with five (5) or more years of service whose job terminates permanently, the Company will rearrange the working force to provide employment for the employee for which he is qualified by skill, competency, experience and seniority.

10.07 Notice of layoff will be given to the employee or employees as teast two (2) days in advance, whenever possible. However, an employee shall not be advised of his layoff any later than within the first hour of his last day or shift except in the case of an emergency. The Union will also be advised at least two (2) days in advance, whenever possible.

10.08 Unanticipated interruptions of work for a period not exceeding five (5) working days lost time will not constitute a layoff or reduction in the work force within the meaning of this Agreement.

10.09 Subject to 10.05 of this Article employees who have been laid off and who retain seniority shall be recalled as work becomes available in any division, commencing with the employee with the longest service who has the qualifications to perform the work available.

10.10 A notice of recall to work will be sent to the President of the Union and to the Chief Steward of the Division within two (2) working days of the recall.

10.11 Un différend portant sur une mutation, un licenciement ou un rappel suite à l'article 11 sera soumis au Service des relations ouvrières, et s'il n'est pas réglé de façon satisfaisante, il peut être instruit comme un grief et présenté à l'Étape 3 de la procédure de règlement des griefs.

Article 11
Mutations

11.01 Toute mutation sera assujettie à une période d'essai de quatre (4) semaines au maximum, et si au cours de cette période l'employé muté est jugé incapable, il réintégrera le poste qu'il occupait avant. Si au cours des quatre (4) semaines l'employé présente une raison valable à la direction, il pourra reprendre ses anciennnes fonctions.

11.02 L'orsqu'un employé est muté à un poste moins rémunérateur, il touchera son salaire normal pendant qu'il occupe ce poste, sauf si la mutation est occasionnée par une réduction de travail dans son groupe professionnel ou par un rendement insatisfaisant ou si la mutation est faite à la demande de l'employé; le cas échéant, l'employé sera rémunéré au taux du poste auquel il a été muté.

11.03 Lorsqu'un employé est muté à un poste plus rémunérateur, il sera rémunéré au taux plus élevé pendant qu'il occupe ce poste.

11.04 Un travailleur de jour peut être muté à un travail par postes, et un travailleur posté peut être muté à un travail de jour ou à un autre poste, à la condition qu'un préavis d'au moins 15 heures soit donné.

Article 12
Mesures disciplinaires et renvois

12.01 La Compagnie se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires contre un employé pour tout motif juste et raisonnable.

10.11 A dispute involving a transfer, layoff of recall arising out of Article 11 shall be presented to the Industrial Relations Department and if not satisfactorily adjusted may be processed as a grievance commencing at Step 3 of the grievance procedure.

Article 11
Transfer

11.01 Any man assigned a different job will be given a fair trial of not more than four (4) weeks and if within that period he does not prove capable, he shall be returned to the position which he previously held. If during the four (4) weeks the employee comes to management with a reason acceptable to management he will be allowed to return to his original job.

11.02 When an employee is transferred to a lower rated job he shall receive his regular rate for the time he spends on the job unless such transfer was caused by a reduction of work in his occupation, unsatisfactory performance or at his own request in which case, he will receive the rate of the job to which he has been transferred.

11.03 When an employee is transferred to a higher rated job, he shall receive the higher rate for the time he spends on that job.

11.04 A day worker may be transferred to shift work or a shift worker may be transferred to day work or to another shift, provided at least 15 hours notice is given.

Article 12
Discipline and Discharge

12.01 The Company reserves the right to discipline an employee for just and reasonable cause.

12.02 Un avertissement écrit et (ou) une suspension demeurera au dossier de l'employé en cause pour une période de six (6) mois de service sans que d'autres mesures disciplinaires soient prises. L'avertissement et (ou) la suspension sera alors rayé du dossier en ce qui a trait au cumul des mesures disciplinaires.

12.03 Dans le cas d'une suspension du travail sans paie, l'employé sera avisé par écrit de la raison et de la durée de la suspension dans les deux (2) jours ouvrables de l'incident qui a causé la suspension. Un exemplaire de l'avis sera envoyé au délégué syndical en chef de la division.

12.04 La Compagnie se réserve le droit de congédier tout employé sur le champ pour toute raison qui justifie un congédiement et notamment pour ivresse, possession de stupéfiants sur les terrains de la Compagnie, sommeil au travail, insubordination, impertinence, fumage en lieux interdits, bataille et jeux de mains sur les terrains de la Compagnie, lecture pendant les heures de travail sauf si le poste l'exige, négligence dans l'exécution de son travail qui pourrait endommager les biens de la Compagnie ou mettre en danger la sécurité de l'employé ou d'un collègue, absentéisme excessif, ou contravention à la Loi sur les Mines et aux règlements de la Compagnie lorsqu'il s'agit de règlements sanctionnés par la Compagnie et le Syndicat, cette énumération n'étant pas limitative.

12.05 La direction de la Compagnie informera (par écrit) le Président du syndicat et le délégué syndical en chef de la division de la raison du congédiement de tout employé visé par la présente convention collective dans les 24 heures qui suivent la remise de l'avis de congédiement à l'employé. Un tel congédiement pourra faire l'objet d'un grief conformément à l'article 6 de la présente convention, à la condition qu'il soit présenté à l'Étape 2 dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront la date du congédiement.

12.06 S'il est décidé aux termes de la présente convention qu'un employé a été congédié injustement, la Compagnie le réintégrera dans ses fonctions et lui paiera son temps perdu au taux normal, à la condition toujours que son cas ait été soumis à son chef de service ou au cadre supérieur désigné dans la procédure de règlement des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date du congédiement.

12.02 A written warning and/or a suspension will remain in the record of an employee for a period of six (6) months of service without further discipline. It will then be removed insofar as the accumulation of discipline is concerned.

12.03 In the case of a suspension from work without pay, the employee will be advised in writing of the reason for and the duration of the suspension within 2 working days of the incident causing the suspension. A copy of the notice will be sent to the Union Chief Steward of the Division.

12.04 The company reserves the right to discharge any employee immediately for cause which justifies such discharge and without limiting the generality of this statement, for drunkenness, carrying intoxicants on the property of the Company, sleeping on the job, insubordination, impertinence, smoking in a prohibited area, fighting and horseplay on the Company's property, reading on duty except when required in line of duty, carelessness in the fullfillment of assigned duties which endangers Company's property or the safety of himself or a follow employee, excessive absenteeism and breaking the Mining Law, and the Company rules and regulations, when such rules and regulations are agreed upon.

12.05 The Management of the Company shall notify the President of the Union and the Chief Steward of the Division (in writing) of the reason for the discharge of any employee covered by this agreement within 24 hours of the time that the employee is notified of his discharge. Such discharge shall be a discussable grievance as provided in Article 6 hereof, provided always that it is taken up at Step 2 with the Company within five (5) working days from the date of discharge.

12.06 It it is decided according to the terms of the Agreement that an employee has been unjustly discharged, the company will re-instate him in his functions and will pay him regular rate for time off, always subject, however, to the condition that his case has been submitted to the Superintendent of his Department of the highest authority concerned in the grievance procedure within five (5) working days immediately following the date of his dismissal.

Article 13
Discrimination

Aucun employé ne fera l'objet de distinctions injustes pour quelque motif que ce soit.

Article 14
Absences autorisées

14.01 Les membres du Comité syndical, huit (8) au maximum et jamais plus d'un délégué de chaque service, seront autorisés à s'absenter sans solde pour s'occuper des affaires du Syndicat. Les membres du Comité de négociation, huit (8) au maximum, seront rémunérés pour huit (8) heures de travail à leur taux normal le jour où ils devront participer à une réunion de négociation; et ce jour-là, ils n'auront pas à se présenter au travail.

La direction doit être officiellement informée de ces absences trois (3) jours ouvrables avant l'absence prévue, sauf en cas urgent.

14.02 Toute absence doit être autorisée par écrit. Une absence peut être autorisée pour une durée maximale d'un mois, sauf dans un cas de maladie attestée par un certificat médical. Un congé de plus d'un mois peut être accordé à un employé qui suit un cours accrédité de formation Syndicale professionnelle.

14.03 La Compagnie accordera un congé spécial sans solde d'un (1) an a pas plus de deux (2) employés de services distincts appelés à occuper des postes de commande au sein du Syndicat. L'employé et le Syndicat devront présenter une demande écrite de congé spécial. Des prolongations d'un (1) an peuvent être accordées.

14.04 Un employé qui est en congé autorisé sans solde pour un motif personnel n'aura pas droit aux avantages que prévoit la présente convention collective, sauf pour ce qui est de son ancienneté.

14.05 Si un employé s'absente pendant deux (2) jours consécutifs ou plus sans autorisation ou sans rai-

Article 13
Discrimination

No employee will be discriminated against for any reason.

Article 14
Leave of Absence

14.01 Delegates of the Union Committee, not exceeding eight (8) in number and not more than one from any one department at any one time shall be given reasonable leave of absence without pay for transaction of Union business. Members of the Negotiating Committee not to exceed eight (8) in number, will receive 8 hours pay at their normal rate for the day on which they attend a negotiating meeting and will not be expected to report for work on that day.

Before such leave of absence takes place, due notice must be given to the Management three (3) working days ahead of such leave of absence, except in the case of emergency.

14.02 In all leaves of absence, authorization must be in writing and the maximum period for which leave may be granted shall be one month except in case of sickness which shall be supported by a certificate from a Medical Doctor. A leave exceeding one month may be granted for attendance at an accredited Labour Educational Course.

14.03 The Company shall grant a special leave of absence without pay for one (1) year to no more than two (2) employees from separate departments to work in an official capacity for the Union. The employee and the Union shall request the leave in writing. This leave may be extended for additional one (1) year periods.

14.04 Any employee while on a requested leave of absence of a personal nature shall not become entitled to or have accrued to him any benefits which arise under this Agreement, other than his seniority.

14.05 Where an employee is absent without leave or without an excuse acceptable to management for

son jugée valable par la direction, il peut être congédié ou faire l'objet de mesures disciplinaires.

14.06 Si un employé s'absente sans autorisation, il doit s'efforcer d'informer son contremaître le plus tôt possible, ou à défaut du contremaître, un cadre de sa division, de la raison de son absence et de la date prévue de son retour au travail. S'il retourne au travail sans avis préalable, il sera automatiquement suspendu pour la journée ou le quart où il se présente au travail.

14.07 a) Un employé qui ne se présente pas au travail ou qui quitte le travail pour cause de maladie sera attendu au travail le jour ou le quart régulier qui suit, à moin d'avis contraire communiqué, à son contremaître ou superviseur avant le début de sa période de travail.

b) S'il ne se présente pas tel que prévu, il sera automatiquement suspendu pour le jour ou le quart auquel il se présente au travail à moins qu'il ait avisé son contremaître ou surveillant bien avant le début de sa période de travail.

14.08 Le Syndicat convient de tout faire en son pouvoir pour lutter contre l'absentéisme parmi les employés de la Compagnie.

Article 15
Sécurité et santé

15.01 La Compagnie appliquera des normes élevées de santé et sécurité pour protéger ses employés sur les lieux de travail.

15.02 La Compagnie continuera de fournir, au prix coûtant ou à un autre prix, les appareils et les vêtements de protection qu'elle fournit présentement lorsqu'elle le juge à propos. Les employés devront dédommager la Compagnie de toute perte d'appareils ou de vêtements de protection occasionnée par négligence ou intentionnellement.

15.03 La Compagnie convient de remplacer les cirés, les bottes, les casques protecteurs et les autres vêtements des mineurs lorsque ces vêtements sont détruits dans un accident. Les demandes de ce genre doivent être adressées au surintendant de la mine qui doit l'autoriser.

two (2) or more consecutive days, he may be discharged or otherwise disciplined.

14.06 Where an employee is absent without leave he will make every effort as soon as possible to notify his foreman, or failing this, a member of Management in his Division, of the reason for his absence and his intented time of return to work. If he returns to work without prior notice, he will automatically be suspended for the one day or shift that he reports in to work.

14.07 a) An employee who does not report for work or who leaves work because of illness will be expected to report for work on his next regular day or shift unless he advises his Foreman or Supervisor to the contrary in advance of his start time.

b) If he fails to report as scheduled, he will automatically be suspended for the one day or shift that he reports in the work unless he has notified his Foreman or Supervisor will in advance of his start time.

14.08 The Union agrees to make every effort to combat absenteeism among the employees of the Company.

Article 15
Safety and Health

15.01 The Company shall make provisions for high standards of health and safety for its employees while on the Company premises.

15.02 The Company shall continue to supply at cost or otherwise, the same protective devices and wearing apparel as are now supplied at its discretion. The employees will be charged for loss through neglect or wilful damage of said protective devices and wearing apparel.

15.03 The Company agrees to continue to replace miner's oilers, muckers, hard hats and other clothing when such apparel is destroyed at the time of an accident to the miner concerned. Application for this replacement must be made to and approved by the Mine Superintendent.

15.04 Tous les employés devront porter, au travail, des chaussures protectrices en cuir, de préférence des bottes plutôt que des souliers. Sur présentation d'une pièce justificative, la compagnie remboursera la somme de $20 du prix d'achat à tout employé régulier, une fois l'an, durant l'année contractuelle, soit du 1er mai au 30 avril. Les stagiaires seront remboursés à la fin de leur période de stage.

15.05 Le Syndicat convient d'aider la direction à faire respecter le règlement de sécurité et à contrôler le port des vêtements et des appareils de protection nécessaires.

15.06 Tous les employés doivent, à la demande de la Compagnie, subir un examen médical auprès du médecin désigné par la Compagnie, et ce sans frais aux employés. Si le médecin de la Compagnie envoie un employé prendre des radiographies, un cardiogramme, etc., la Compagnie en paiera les frais.

15.07 Un employé qui est blessé au travail sera rémunéré pour les heures perdues le jour de l'accident, et pour les heures perdues par la suite s'il retourne au travail mais doit s'absenter pour subir d'autres traitements.

15.08 La Compagnie continuera d'aider un employé blessé à remplir les formules de rapport et de réclamation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, si l'employé le veut. Une copie de la formule sera remise à l'employé. Une copie de la formule dûment remplie sera transmise au Syndicat.

15.09 **1** — L'employé doit signaler sans tarder à son contremaître tout appareil dangereux et toute situation périlleuse qui présente un risque indu. Le contremaître examinera la question immédiatement et prendra les mesures correctives nécessaires.

2. — Si l'employé et le surveillant ne s'entendent pas, un membre du comité de sécurité du Syndicat et le représentant pour la sécurité de la Compagnie seront convoqués pour examiner la situation et rendront une décision sans tarder. S'ils sont d'avis que la situation ne présente pas de danger, le travail sera poursuivi. S'ils sont d'avis qu'il existe un danger, la situation sera corrigée. Dans le cas de divergence d'opinion, un inspecteur de la C.S.S.T. sera convoqué pour déterminer s'il y a danger ou non. Sa décision sera irrévocable à moins qu'elle soit révisée par l'inspecteur en chef.

15.04 All employees will be required to wear leather safety foortwear while at work. It is recommended that boots, rather than shoes, be worn. The Company will refund $20.00 of the purchase price, upon presentation of proof of purchase, to each regular employee once each Contract year - May 1 to April 30. Probationary employees will receive a refund upon completion of their probationary period.

15.05 The Union accepts the responsibility of assisting the Management in the observance of Safety Regulations and the wearing of necessary protective clothing and devices.

15.06 Whenever requested, every employee must take a medical examination by the doctor designated by the Company at no cost to the employee. If an employee is sent by the Company's doctor to have X-rays, cardiograms, etc., such will be paid for by the Company.

15.07 An employee hurt in an industrial accident shall be paid for the time lost on the day he was injured, and for the time lost if he has returned to work and must report for subsequent treatments.

15.08 The Company will continue to assist an injured employee to fill out the report of accident and claim form to "La Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec" if the employee so desires. A copy of such form will be given to the employee. A copy of the completed form will be given to the Union.

15.09 **1** — An employee shall report promptly to his Foreman any unsafe equipment or a working condition which is unsafe beyond the normal hazard. The Foreman will investigate promptly and take such steps as are necessary to resolve the situation.

2 — Should a difference of opinion exist a member of the Union safety committee and the Company safety representative will be summoned to examine the situation and render a decision promptly. If they are of the opinion that no danger exists, the work will continue. If they are of the opinion that a danger exists, the situation will be corrected. If a difference of opinion exists, an inspector from the C.S.S.T. will be summoned to determine whether or not a danger exists. His decision will be binding unless it is revised by the chief inspector.

15.10 Aucun employé ne sera sciemment appelé ou autorisé à exécuter une tâche ou à utiliser un appareil qui présente un danger indu. L'employé sera affecté à un autre travail suivant les disponibilités, et il reprendra ses fonctions premières une fois que la situation sera corrigée. Un employé qui estime que son travail est plus dangereux qu'il ne devrait l'être peut demander d'être relevé de ses fonctions, et il peut, à la discrétion de la direction, être effecté à un autre poste suivant le travail disponible.

15.11 **1** — Un comité de sécurité et de santé composé d'un nombre égal de représentants au nombre minimum de trois pour chacune des parties du Syndicat et de la Compagnie sera mis sur pied pour les opérations de Kilmar de même que pour les opérations de Marelan. La fonction de chaque comité sera de promouvoir la sécurité et l'hygiène professionnelle et d'effectuer les inspections que les membres peuvent mutuellement juger nécessaires dans leur division respective. Chaque comité doit tenir au moins une réunion mensuelle et présenter des recommandations à la direction sur les moyens à prendre pour améliorer le programme de prévention des accidents.

2 — L'un des membres du comité de sécurité d'une division accompagnera l'agent de sécurité ou le représentant patronal chargé d'enquêter sur la nature et la cause d'un accident grave dans cette division.

3 — Ces comités viennent compléter le programme de prévention des accidents de la compagnie et y collaborent à titre de conseiller mais ils ne remplacent et n'infirment aucunement la réalisation de ce programme.

Article 16
Jours fériés

16.01 Un employé sera rémunéré à son taux normal pour le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées le Jour de l'An, le Vendredi Saint, le premier lundi de mai, le Jour de l'Empire, le Jour de la Saint-Jean-Baptiste, la Fête du Canada, le premier lundi d'août, la Fête du Travail, le Jour d'action de grâces, le Jour du Souvenir, le Jour de Noël le 26 décembre, qu'il

15.10 No employee will knowingly be required or allowed to perform work or to utilize equipment which is hazardous beyond the normal inherent risk. The employee will be assigned to such other employment as is available and will be returned to the job once the condition is corrected. An employee who believes that his job is unsafe beyond the normal hazard inherent in the work may request ot be relieved from the job and, at Management's discretion, may be assigned to such other employment as is available.

15.11 **1** — A safety and health committee comprising egual representation with a minimum of three members each of the Union and the Company shall be established for the Kilmar operation and also one for the Marelan operation. The fonction of each committee will be to promote safety and industrial hygiene and to make such inspections as the members may mutually deem necessary in their recpective location. Each committee shall meet at least once a month and recommend to Management means of improving the accident prevention programme.

2 — One of the members on the safety committee in a Division will accompany the Safety Officer or management representative in the investigation into the nature and cause of any serious accident in that Division.

3 — These committees supplement and are advisory to the Company's accident prevention programme and will, in no way, replace or detract from the carrying out of that programme.

Article 16
Legal Holidays

16.01 An employee shall be paid at his straight time rate on the basis of his regularly scheduled normal daily hours of work for the day on which New Year's Day, Good Friday, the first Monday in May, Empire Day, St. Jean Baptiste Day, Dominion Day, the first Monday in August, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day, December 26 occure or are cele-

travaille ce jour-là ou pas. Les travailleurs postés qui ne travaillent pas ces jours-là à cause d'un changement d'équipe seront rémunérés au taux normal pour les heures de leur quart régulier.

Toutefois, un employé ne touchera aucune rémunération pour un jour férié désigné:

a) S'il ne travaille pas le jour désigné lorsque son horaire régulier le prévoit.

b) S'il s'absente sans autorisation le jour ouvrable normal qui précède ou qui suit le jour férié, sauf pour des raisons de maladie, de lui-même ou d'un membre de sa famille proche, et s'il présente un certificat médical attestant de cette maladie, ou pour toute autre raison jugée valable par la direction.

c) S'il n'a pas travaillé dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent immédiatement le congé.

Si toutefois il est rappelé au travail ou s'il revient d'un congé autorisé non payé dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le jour férié, il sera rémunéré pour le jour férié. Cette disposition ne s'applique pas à un employé qui compte cinq années ou plus de service et qui est en congé sans solde parce qu'il est malade. Il sera rémunéré pour chaque jour férié durant son absence jusqu'à concurrence d'un an après son dernier jour de travail.

d) Si le jour férié, il bénéficie d'une indemnité de la Commission S.S.T.Q..

e) S'il s'agit d'un employé à l'essai, et s'il n'a acquis aucun droit d'ancienneté.

16.02 Un travailleur posté, qui, dans son horaire normal, doit travailler un jour férié désigné au paragraphe 16.01 sera rémunéré au taux normal majoré de 50% pour les heures normales travaillées ce jour-là en plus de toucher son indemnité de congé. Les heures supplémentaires travaillées un jour férié seront rémunérées au taux normal majoré de 100%.

16.03 Un travailleur qui doit travailler un jour férié désigné au paragraphe 16.01 bien que son horaire régulier ne le prévoit pas, sera rémunéré au taux normal majoré de 100% pour toutes les heures travaillées de ce jour-là en plus de toucher son indemnité de congé. La Compagnie s'efforcera d'informer les employés au moins quinze (15) heures à l'avance s'ils doivent travailler un jour férié. Un employé qui refuse de travailler un

brated, whether or not he works on such days. Where shift workers are not scheduled to work on the above days due to change over in shift, such individuals will be paid at the rate of straight time for the hours of their normal shift.

However, an employee shall not be entitled to holiday pay:

a) If he does not work on such holiday when his regular shift schedule requires him to do so.

b) If he is absent without permission on the scheduled working day immediately preceding or succeeding such holiday except for sickness of himself or a member of his immediate family, such sickness to be supported by a Doctor's Certificate, or any other reason acceptable to management.

c) If he has not worked within the ten (10) working days immediately prior to the holiday, However, if he is recalled or returns from leave of absence to work within the ten (10) working days immediately following the holiday,he will receive pay for the holiday. This provision shall not apply to an employee with five or more years of service who is on leave of absence for personal sickness. He will receive holiday pay for each holiday which occurs during his absence for a maximum period of one year following the date on which he last worked.

d) If he is a ward of the Workmen's Compensation Board on the day, on which the holiday is celebrated.

e) If he is classed as a probationary employee and has not attained seniority standing.

16.02 A shift worker scheduled to work on any of the holidays listed in (16.01) shall in addition to his holiday pay be paid at time and one half of his regular rate for the scheduled dily hours of work so worked. In the case of hours worked in excess of the regularly scheduled normal daily hours of work, double time will be paid.

16.03 An employee who works on any of the holidays listed in 16.01 when he was not regularly scheduled to do so shall in addition be paid at the rate of double time for all hours worked. The Company will attempt to advise employees a minimum of fifteen (15) hours in advance of the need of working on a holiday. Refusal to work on a holiday will not constitute reason for loss of

jour férié ne perdra pas son indemnité de congé. Cependant, une fois qu'un employé a accepté de travailler un jour férié, un préavis d'au moins 15 heures ayant été donné, il s'engage à travailler et s'il s'absente, il perd son indemnité de congé.

16.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé coïncide avec un jour de congé annuel, l'employé touchera une double indemnité de congé. Ses vacances ne seront pas prolongées d'après le nombre de jours fériés en question.

Article 17
Congés annuels

17.01 La période de congé annuel s'échelonne sur 12 mois, du 1er janvier au 31 décembre, soit durant l'année civile.

17.02 Des vacances selon le service rendu seront accordées comme suit:

a)

Service complété avant le 1er janvier de l'année en cours	**Durée des vacances**	**Paiement**
Moins d'un an	Une fraction de (deux semaines (80 heures) calculée sur le nombre de semaines travaillées durant l'année précédente.	Des heures multipliées par le taux de salaire
1 an mais moins de 5 ans	2 semaines (80 heures)	83 heures

b)

Service complété en n'importe quel temps pendant l'année en cours	**Durée des vacances**	**Paiement**
5 ans mais moins de 10 ans	3 semaines (120 heures)	125 heures

holiday pay. However, once an employee agrees to work when the requirement is explained to him with the minimum 15 hours observed, he is committed ot work and if he fails to do so, he forfeits his holiday pay for that day.

16.04 If one or more of the holidays occur during an otherwise eligible employee's vacation period, he shall be paid the holiday pay in addition to his vacation pay. His vacation period will be extended by this day or days.

Article 17
Annual Vacation

17.01 The vacation year shall be the twelve months period from January 1 to December 31, a calendar year.

17.02 Vacations earned will be granted as follows:

a)

Service completed before January 1 of current year	Length of Vacation	Vacation Payment
Less than 1 year	Proportion of 2 weeks based on number of weeks worked in previous year	Hours times rate
1 year but less than 5 years	2 weeks (80 hours)	83 hours pay

b)

Service completed at any time during current calendar year	Length of Vacation	Vacation Payment
5 years but less than 10 years	3 weeks (120 hours)	125 hours

10 ans mais moins de 15 ans	3 semaines (120 heures)	130 heures
15 ans mais moins de 20 ans	4 semaines (160 heures)	170 heures
20 ans mais moins de 25 ans	4 semaines (160 heures)	180 heures
25 ans ou plus	5 semaines (200 heures)	210 heures
30 ans mais moins de 35 ans	5 semaines (200 heures)	220 heures
35 ans ou plus	5 semaines (200 heures)	240 heures

c) Le congé annuel en b) peut être pris à n'importe quelle période durant l'année. La majoration du congé annuel se fera uniquement à la date anniversaire de l'entrée en fonction de l'employé.

17.03 Aucun congé annuel ne sera accordé à un employé qui n'a pas travaillé durant plus d'un an pour des raisons de maladie, de blessure ou qui était en congé non payé, et dans le cas d'un employé licencié pendant l'année, un congé annuel calculé à une demi-journée près lui sera accordé proportionnellement au nombre de jours travaillés.

17.04 Les congés annuels doivent être pris durant l'année civile en cours et ne peuvent être répartis en période de moins d'une semaine (40 heures). Les congés répartis seront rétribués en proportion de la rétribution totale.

17.05 Si un employé quitte la Compagnie, la Compagnie lui versera une indemnité compensatrice pour tous les congés auxquels il a droit et qu'il n'a pas pris, compte tenu de la date de son départ.

17.06 Aucun indemnité compensatrice ne sera versée pour congés qui ne sont pas pris; dans de tels cas, les congés s'accumuleront à la discrétion de la Compagnie jusqu'à ce que les circonstances permettent à l'employé de les prendre.

17.07 Le contremaître de chaque service établira l'horaire des congés annuels bien à l'avance, et les employés recevront une permission d'absence avant de partir en vacances. La fermeture annuelle de la mine ou d'une usine se fera entre le 1er juin et le 31 août et les

10 years but less than 15 years	3 weeks (120 hours)	130 hours
15 years but less than 20 years	4 weeks (160 hours)	170 hours
20 years but less than 25 years	4 weeks (160 hours)	180 hours
25 years of more	5 weeks (200 hours)	210 hours
30 years but less than 35 years	5 weeks (200 hours)	220 hours
35 years or more	5 weeks (200 hours)	240 hours

c) Vacation in b) may be taken at any time during the year. Payment for the increased vacation will be made only on or after the anniversary date of the employee.

17.03 A vacation will not be granted to an employee who has been absent from work because of sickness, accident or leave of absence for a period exceeding one year. A proportional vacation calculated to the nearest half day based on the number of days worked will be granted to an employee who had been on layoff during the year.

17.04 Vacation must be taken in the current calendar year and must not be split into periods of less than 1 week (40 hours). Payment for a split vacation will be mate at the appropriate fraction of the total payment hours.

17.05 If an employee leaves the service of the Company, he will be paid the amount due him in lieu of vacation not already taken calculated to the date of his leaving the service.

17.06 The vacation pay will not be allowed for vacation not taken; in such case, any unused vacation privileges will be allowed to accumulate at the discretion of the Company until conditions permit them to be exercised.

17.07 All vacation dates will be scheduled well in advance by the foreman of the respective departments and employees will obtain a leave of absence slip before leaving on vacation. A planned vacation shutdown of the mine or of a plant will be scheduled within the pe-

employé concernés seront informés de la date de la fermeture avant le 1er mai de l'année de la fermeture. Durant cette fermeture, une semaine de congé annuel correspondra à une semaine du calendrier.

Article 18
Pas d'arrêt de travail

18.01 Compte tenu de la procédure de règlement des griefs prévue au termes de la présente convention collective, le Syndicat convient qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt de travail, ni ralentissement, ni piquetage, ni diminution du rendement pendant la durée de la présente convention, et que les employés qui prendront part ou qui susciteront de tels grèves, arrêts de travail, ralentissements, piquetage ou diminutions de rendement pourront être congédiés ou faire l'objet de mesure disciplinaires.

18.02 Le Syndicat convient aussi qu'il n'engagera ni un employé, ni la Compagnie elle-même dans un conflit qui surviendrait entre un autre employeur et les employés de tel autre employeur sur le terrain de la Compagnie.

18.03 D'autre part et pour les mêmes raisons, la Compagnie convient qu'il n'y aura aucun lock-out pendant la durée de la présente convention.

Article 19
Congé pour décès

Après en avoir averti son contremaître, un employé pourra obtenir un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour des funérailles, pour préparer les funérailles de son père, de sa mère, d'un conjoint ou d'un de ses enfants, de sa belle-mère, de son beau-père, de sa sœur ou de son frère, ou pour y assister.

On lui accordera également un congé payé d'un (1) jour pour assister aux funérailles d'une belle-soeur, d'un beau-frère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille.

riod from June 1 to August 31 and the employees concerned will be advised of the period of shutdown by May 1 st of that year. In this period, a week of vacation will correspond to a calendar week.

Article 18
No Cessation of Work

18.01 In view of the orderly procedure herein set forth for settling differences, the Union agrees that there shall be no strike, stoppage, slowdown, picketing or restriction of output during the life of this Agreement and that any or all of the employees taking part in or instigating any such stricke, stoppage, slowdown, picketing or restriction of output shall be subject to discharge or other discipline by the Company.

18.02 The Union further agrees that it will not involve any employee of the Company or the Company itself in any dispute which may arise between any employer and the employees of such other employer on Company property.

18.03 On the other hand and for the same reasons, the Company agrees that there shall be no lockout during the life of this Agreement.

Article 19
Bereavement Leave

Upon notice being given to his foreman, an employee will be granted up to three (3) consecutive working days leave of absence with pay, the period to include the day of the funeral for time taken off work to attent or make preparations for the funeral of a father, mother, spouse, child, monter-in-law, father-in-law, sister or brother.

One (1) working day leave of absence with pay will be granted to attend the funeral of a sister-in-law, brother-in-law or grandchild.

Article 20
Âge de la retraite

L'âge normal de la retraite pour tous les employés est fixé à 65 ans.

20.01 RÉGIME DE PENSION — Le 1er mai 1982: $10.50 par mois par année de service.

Le 1er mai 1983: $11.50 par mois par année de service.

(1) Non contribuable
(2) Âge de la retraite - 65 ans
(3) 10 années de service
(4) Invalidité - pleine pension
(5) Attribution de la quote-part patronale - 10 années de service et âgé de 45 ans
(6) Invalidité - tout âge, 15 années de service
(7) Maximum de 35 années de service
(8) L'option survivante

Le texte intégral du Régime de pension est incorporé à la présente convention à l'annexe "X".

Article 21
Salaires

21.01 Le Manuel de l'étude conjointe des salaires (C.W.S.) régissant la description et la classification des postes ainsi que la question des salaires, en date du 1er novembre 1973 (désigné ci-après comme le "Manuel") est incorporé à la présente convention à l'annexe "D", et ses dispositions s'appliquent tout comme si elles étaient énoncées intégralement dans le corps de la présente convention.

21.02 Chaque poste sera décrit et classifié, et un taux de rémunération sera attribué au titulaire de chaque poste conformément aux dispositions de la présente convention.

21.03 Différentiel entre les classes commençant avec G.P. 3
le 1 mai 1982 - 11¢; le 1 mai 1983 - 11.5¢
le 1 mai 1983 - augmentation générale - 15¢ p/h.

Article 20
Retirement Date

20.01 The normal retirement date for all employees is age 65.

20.02 PENSION PLAN — May 1, 1982 - $10.50 per month per year of service.

May 1, 1983 - $11.50 per month per year of service.

(1) Non-contribution
(2) Retirement age - 65
(3) 10 Years of service
(4) Disability - normal retirement pension
(5) Vesting - 10 years service and age 45
(6) Disability - any age, 15 years of service
(7) 35 Years maximum service
(8) Survivor option for spouse.

The complete text of the above pension is incorporated in this Agreement as Appendix "X".

Article 21
Wages

21.01 The Co-operative Wage Study (C.W.S.) Manual for Job Description, Classification and Wage Administration, dated November 1, 1973, (herein referred to as "the Manual") is incorporated into this Agreement as Appendix "D" and its provisions shall apply as if set forth in full herein.

21.02 Each employee's job shall be described and classified and a rate of pay applied to such employee in accordance with the provisions of this Agreement.

21.03 Job class increment commencing with Job Class 3 - May 1, 1982 - 11¢; May 1, 1983 - 11.5¢. May 1, 1983 - General Wage Increase - 15¢ per hour.

Échelle des salaires.

Groupe	Taux 5-1-82	I.V.C. 1 juin	I.V.C. 1 sept.	I.V.C 1 déc.	I.V.C. 1 mars
1	9.19	.....	.....	.....	.....
2	9.24	.....	.....	.....	.....
3	9.35	.....	.....	.....	.....
4	9.46	.....	.....	.....	.....
5	9.57	.....	.....	.....	.....
6	9.68	.....	.....	.....	.....
7	9.79	.....	.....	.....	.....
8	9.90	.....	.....	.....	.....
9	10.01	.....	.....	.....	.....
10	10.12	.....	.....	.....	.....
11	10.23	.....	.....	.....	.....
12	10.34	.....	.....	.....	.....
13	10.45	.....	.....	.....	.....
14	10.56	.....	.....	.....	.....
15	10.67	.....	.....	.....	.....
16	10.78	.....	.....	.....	.....
17	10.89	.....	.....	.....	.....
18	11.00	.....	.....	.....	.....
19	11.11	.....	.....	.....	.....
20	11.22	.....	.....	.....	.....
21	11.33	.....	.....	.....	.....

Groupe	Taux 5-1-83	I.V.C. 1 juin	I.V.C. 1 sept.	I.V.C. 1 déc.	I.V.C. 1 mars
1	.....	.....	.....	.....	.....
2	.....	.....	.....	.....	.....
3	.....	.....	.....	.....	.....
4	.....	.....	.....	.....	.....
5	.....	.....	.....	.....	.....
6	.....	.....	.....	.....	.....
7	.....	.....	.....	.....	.....
8	.....	.....	.....	.....	.....
9	.....	.....	.....	.....	.....
10	.....	.....	.....	.....	.....
11	.....	.....	.....	.....	.....
12	.....	.....	.....	.....	.....
13	.....	.....	.....	.....	.....
14	.....	.....	.....	.....	.....
15	.....	.....	.....	.....	.....

Standard Hourly Wage Scale

Job Class	Stand. Rate 5-1-82	Cola Jun. 1	Cola Sept. 1	Cola Dec. 1	Cola Mar. 1
1	9.19	.....	.....	.....	.....
2	9.24	.....	.....	.....	.....
3	9.35	.....	.....	.....	.....
4	9.46	.....	.....	.....	.....
5	9.57	.....	.....	.....	.....
6	9.68	.....	.....	.....	.....
7	9.79	.....	.....	.....	.....
8	9.90	.....	.....	.....	.....
9	10.01	.....	.....	.....	.....
10	10.12	.....	.....	.....	.....
11	10.23	.....	.....	.....	.....
12	10.34	.....	.....	.....	.....
13	10.45	.....	.....	.....	.....
14	10.56	.....	.....	.....	.....
15	10.67	.....	.....	.....	.....
16	10.78	.....	.....	.....	.....
17	10.89	.....	.....	.....	.....
18	11.00	.....	.....	.....	.....
19	11.11	.....	.....	.....	.....
20	11.22	.....	.....	.....	.....
21	11.33	.....	.....	.....	.....

Job Class	Stand. Rate 5-1-83	Cola Jun. 1	Cola Sept. 1	Cola Dec. 1	Cola Mar. 1
1	.....	.....	.....	.....	.....
2	.....	.....	.....	.....	.....
3	.....	.....	.....	.....	.....
4	.....	.....	.....	.....	.....
5	.....	.....	.....	.....	.....
6	.....	.....	.....	.....	.....
7	.....	.....	.....	.....	.....
8	.....	.....	.....	.....	.....
9	.....	.....	.....	.....	.....
10	.....	.....	.....	.....	.....
11	.....	.....	.....	.....	.....
12	.....	.....	.....	.....	.....
13	.....	.....	.....	.....	.....
14	.....	.....	.....	.....	.....
15	.....	.....	.....	.....	.....

16	.....	.....	.....	.....	.....
17	.....	.....	.....	.....	.....
18	.....	.....	.....	.....	.....
19	.....	.....	.....	.....	.....
20	.....	.....	.....	.....	.....
21	.....	.....	.....	.....	.....

Taux d'apprenti

21.04 Les postes d'apprenti qui doivent être assujettis à des "taux d'apprenti" en raison du manque de formation attribuable aux lacunes dans la hiérarchie professionnelle feront l'objet de négociations et seront intégrés à la présente convention.

21.05 Un barème des taux d'apprenti sera établi en fonction des taux horaires de base applicables au groupe professionnel en question; la ventilation du barème des taux d'apprenti sera établie en fonction de chaque période de 520 heures d'apprentissage au sein de la Compagnie, dans des postes auxquels l'employé n'est pas initié en suivant la filière professionnelle. Le calcul tiendra compte des exigences de formation et d'expérience intégrées au facteur 2 du profil en question, comme suit:

A — Code C: de sept à douze mois:

1) Une période d'apprentissage - classification de l'apprenti au deuxième niveau sous le niveau du poste en question.

B — Code D: de treize à dix-huit mois:

1) Première période d'apprentissage - classification de l'apprenti au quatrième niveau sous le niveau du poste en question; et

2) Seconde période d'apprentissage - classification de l'apprenti au deuxième niveau sous le niveau du poste en question.

C — Code E et codes plus élevés: dix-neuf mois et plus:

1) Première période d'apprentissage - classification de l'apprenti au sixième niveau sous le niveau du poste en question.

16	.....	.....	.....	.....	.....
17	.....	.....	.....	.....	.....
18	.....	.....	.....	.....	.....
19	.....	.....	.....	.....	.....
20	.....	.....	.....	.....	.....
21	.....	.....	.....	.....	.....

Learner Rates

21.04 Learner jobs requiring "learner" rates, due to lack of adequate training opportunity provided by the promotional sequence of related jobs, shall be negotiated and made a part of this Agreement.

21.05 A schedule of learner rates for the respective learning periods of 520 hours of actual learning experience with the Company on jobs for which training opportunity is not provided be the promotional sequence of related jobs, shall be established at the level of the Standard Hourly Wage scale rates for the respective job classes. This determination shall be on the basis of the required employment training and experience time specified in Factor 2 of the job classification record of the respective job as follows:

A — Code C: Seven to twelve months:

1) One learner period classification at a level two job below the job class of the job.

B — Code D: Thirteen to eighteen months:

1) A fist learner period classification at a level four job classes below the job class of the job, and

2) A second learner period classification at a level two job classes below the job class of the job.

C — Code E and higher: Nineteen months and above:

1) A first learner period classification at a level six job classes below the job class of the job.

2) Deuxième période d'apprentissage - classification de l'apprenti au quatrième niveau sous le niveau du poste en question.

3) Troisième période d'apprentissage - classification de l'apprenti au deuxième niveau sous le niveau du poste en question.

4) Les employés qui n'ont aucune expérience professionnelle pertinente devront faire une période additionnelle d'apprentissage de 520 heures au deuxième niveau sous le niveau du poste en question.

21.06 Les périodes d'apprentissage prévues au paragraphe 21.05 s'appliqueront aux postes énumérés à l'annexe "B". Les périodes d'apprentissage s'appliqueront uniquement aux postes du groupe professionnel 8 et des groupes professionnels plus élevés, sous réserve des dispositions des paragraphes 21.07 et 21.08.

21.07 La Compagnie peut, si elle le juge à propos, rémunérer à un taux d'apprenti, un apprenti qui est affecté à un poste déjà occupé par un autre employé, si le taux d'apprenti versé est égal:

A — Dans le cas d'un employé embauché pour remplir le poste d'apprenti, au taux horaire de base du groupe professionnel 2; ou

B — Dans le cas d'un employé muté à l'intérieur de l'usine,

1) au taux horaire de base du poste qu'il a quitté; ou
2) au taux horaire de base du poste auquel il est initié, si ce dernier montant est le moins élevé.

21.08 Les dispositions du paragraphe 21.07 s'appliqueront:

A — Sur une période de temps assez longue pour permettre à l'apprenti de s'initier aux fonctions du poste, mais cette période ne doit jamais dépasser 520 heures;

B — Uniquement lorsqu'il s'agit de combler des postes vacants; et

C — Conformément aux dispositions de la présente convention régissant la dotation des postes vacants.

21.09 La Compagnie remettra au Syndicat, sur la formule à l'annexe "C" du Manuel, une liste des postes qui, de l'avis de la Compagnie et du Syndicat, se prêtent à l'application de taux d'apprenti. Cette liste peut être modifiée sur accord commun de la Compagnie et du

2) A second learner period classification at a level four job classes below the job class of the job, and

3) A third learner period classification at a level two job classes below the job class of the job.

4) Employees who have had no related work experience in relation to the respective job shall serve an additional 520 hours of work in the learner period two job classes below the job class of the job.

21.06 The learner periods, as provided in Section 21.05, shall apply to those job listed in Appendix "B". Learner periods shall apply only to jobs in Job Class 8 and up, except where the provisions of Sections 21.07 and 21.08 apply.

21.07 The Company, at its discretion, may apply a learner rate to a learner on any job where another employee other than the learner is on the job, provided the learner rate applied is:

A — in the case of an employee hired for the learning job the standard hourly rate for Job Class 2; or

B — in the case of an employee transferred from another job in the plant, the lower figure of:

1) the standard hourly rate of the job from which transferred; or
2) the standard hourly rate of the job being learned.

21.08 The learner provisions set forth in Section 21.07 shall apply:

A — For a period of time sufficient to learn to do the job, provided that such period shall at no time exceed 520 hours;

B — only to provide replacements for job vacancies; and

C — in accordance with the provisions of this Agreement for filling vacancies.

21.09 The Company shall furnish the Union of the form set forth as Exhibit "C" of the Manual, a list of jobs agreed to by the Company and the Union as appropriate for the application of learner rates. Such list may be added to or deleted from by mutual agreement of the

Syndicat. Le barème des taux d'apprenti prévu au paragraphe 21.05 s'appliquera uniquement aux postes figurant à cette liste.

21.10 Le temps qu'un employé passe à un poste assujetti au régime d'apprentissage sera cumulatif. Les périodes de moins de huit heures ne seront pas comptées comme périodes d'apprentissage, et elles seront rémunérées au taux horaire de base que commande le poste en question.

21.11 Un employé qui s'est qualifié pour un poste en complétant un programme d'apprentissage n'aura pas à reprendre le programme d'apprentissage.

21.12 Le taux de rémunération fixé pour chaque période d'apprentissage sera versé conformément aux dispositions du paragraphe 21.05. Toutefois, un employé dont le taux de rémunération est supérieur au taux minimum du poste d'apprenti auquel il a été muté sera rémunéré à son taux actuel jusqu'à concurrence du taux horaire de base du poste auquel il s'initie, et ce jusqu'à ce que le taux d'apprenti applicable soit égal ou supérieur à son taux actuel.

21.13 Lorsqu'un employé est affecté à un poste rémunéré à un taux d'apprenti, la Compagnie tiendra compte de tout le temps qu'il a déjà travaillé dans un poste semblable, ou dans le cas d'un poste "collectif", tout le temps qu'il a fait partie d'une telle équipe. Il est convenu que ces heures d'expérience seront calculées à partir des dossiers relativement récents de la Compagnie.

Les ouvriers spécialisés et les ouvriers d'entretien

21.14 Dans le cas des ouvriers spécialisés et des ouvriers d'entretien du groupe professionnel 13 et des groupes professionnels plus élevés, les dispositions suivantes s'ajoutent aux dispositions du Guide régissant la description et la classification de ces postes.

A — La description et la classification de ces postes se feront conformément aux dispositions du Guide.

B — Une fois classifiés conformément à l'alinéa (A) ci-dessus, les postes d'ouvrier spécialisé du groupe 13 ou

Company and the Union. The schedule of learner rates set forth in Section 21.05 shall apply only to jobs in this list.

21.10 Employee's time spent on a job requiring a learner schedule shall be cumulative. Periods of less than 8 hours shall not be counted toward completion of a learner schedule, but shall be paid for at the standard hourly rate of the job.

21.11 Any employee who has qualified for a job through a learner schedule shall not be required to repeat that learner schedule.

21.12 The established learner rate of pay for each learner period classification shall apply in accordance with the learner training periods as defined in Section 21.05. However, an employee whose current rate of pay is higher than the minimum rate of a learner job to which he has acceded, shall maintain his current rate, but not higher than the standard hourly rate of the job being learned until such time as the rate for the applicable learner period classification is equal to or exceeds is present rate.

21.13 Any employee, when assigned to a job on which a learner rate applies, shall be credited in the learner schedule with all time previously worked on such job, or, in the case of a "grouped" job, on a job in such group. It is agreed that such past time shall be computed from reasonably recent records of the Company.

Trade or Craft and Assigned Maintenance Convention

21.14 In addition to the provisions of the Manual for describing and classifying trade or craft and assigned maintenance jobs the following shall apply at Job Class 13 and higher.

A — The description and classification shall be carried out in accordance with the Manual.

B — The job classificaticn of trade or craft jobs at Job 13 or higher, having been classified as in Paragaph (A),

d'un groupe plus élevé seront relevés de deux groupes professionnels,et ces deux niveaux additionnels seront intégrés à la classification définitive du poste.

C — Une fois classifiés conformément à l'alinéa (A) ci-dessus, les postes d'ouvrier d'entretien du groupe 13 ou d'un groupe plus élevé seront relevés de deux groupes professionnels, et ces deux niveaux additionnels seront intégrés à la classification définitive du poste.

D — Lorsqu'un changement apporté aux fonctions d'un poste existant entraîne la modification de la description et de la classification d'un poste visé par le présent paragraphe (21.14), ce poste sera reclassifié suivant la méthode utilisée avant l'adoption de cette clause, et les dispositions des alinéas (A), (B) et (C) seront appliquées.

Généralités

21.15 Toutes erreurs de calcul ou d'écriture faites dans l'élaboration l'établissement ou l'application des descriptions de fonctions, de la classification des postes ou des taux horaires de base seront corrigées de manière à respecter la présente convention.

21.16 Sous réserve de dispositions contraires, aucun employé visé par la présente convention collective ne pourra alléguer que les taux de rémunération sont injustes.

Participation syndicale au comité CWS

21.17 La Compagnie convient d'autoriser les trois employés mandaté par le Syndicat pour siéger au Comité CWS de s'absenter avec paye pour leur permettre de se réunir avec la Compagnie dans le but d'étudier les modifications apportées au programme CWS. Lorsqu'une réunion est convoquée, chaque membre qui veut y participer doit, au préalable, en obtenir l'autorisation auprès de son contremaître, à la condition que son absence n'entrave pas la marche des opérations.

21.18 Dans une semaine normale de travail, le jeudi sera le jour de paye.

above, shall be increased by two job classes and the two job classes shall be incorporated into the total classification of the job.

C — The job classification of assigned maintenance jobs at Job Class 13 or higher, having been classified as in Paragraph (A), above, shall be increased by two job classes which shall be incorporated into the total classification of the job.

D — Where a change in an existing job requires a new description and classification for a job on which this convention has already been applied, such job shall be reclassified in the same manner as that followed prior to the application of this convention and the provisions of Paragraph (A), (B) and (C), above, shall apply.

General

21.15 Any mathematical or clerical errors made in the preparation, establishment or application of job descriptions, classification or standard hourly rates shall be corrected to conform to the provisions of this Agreement.

21.16 Except as otherwise provided, no basis shall exist for an employee covered by this Agreement to allege that a wage rate inequity exists.

Union CWS Committee

21.17 The Company agrees to grand time off work with pay to the three employees selected by the Union to act on its CWS Committee for the purpose of meeting with the Company to review changes, deletions or additions to the CWS programme. When a meeting is arranged, each member wishing to attend shall, in advance, apply for and receive permission from his foreman to do so provided his absence does not interfere with operations.

21.18 Thursday shall be the pay day in a normal week.

21.19 Le taux horaire de base établi aux termes du paragraphe 21.03 sera:

A — Le taux de rémunération établi pour chaque heure travaillée dans un poste qui n'est pas rémunéré au rendement; et

B — L'adoption d'un régime de prime au rendement sera négociée entre la Compagnie et le Syndicat.

Article 22
L'indemnité de vie chère

L'indemnité de vie chère sera établie conformément aux dispositions du présent article et en fonction de l'Indice des prix à la consommation (IPC), calculé sur la base de 1971 = 100 et publié par Statistique Canada.

L'indemnité de vie chère sera calculée sur la base d'un cent par heure pour chaque majoration complète de 0.3 point dans l'IPC en sus de l'IPC publié pour le mois d'avril 1978, i.e. 171.2, sans maximum. L'indemnité sera payée à partir du 1er juin 1982 en fonction de la différence entre l'IPC de février et celui d'avril. L'indemnité sera par après révisée à tous les trois mois, à la hausse ou à la baisse, suivant les facteurs déterminants.

L'indemnité de vie chère sera versée sur une base hebdomadaire à l'égard de toutes les heures normales travaillées seulement. Dans les mois où l'indemnité est rajustée, le rajustement sera calculé en fonction de l'IPC publié pour les trois mois précédents, i.e. l'indemnité fixée le 1er septembre sera calculée en fonction du changement dans l'IPC entre mai et juillet (les chiffres pour juillet étant publiés en août).

L'indemnité de vie chère ne modifiera pas les taux horaires de base, mais elle sera ajoutée comme complément au salaire normal. Le calcul de la rémunération aux fins des avantages établis en fonction du salaire ne tiendra pas compte de l'indemnité de vie chère, sauf prescriptions légales contraires. Cependant, l'indemnité payée le 30 avril 1983 sera incorporée aux taux horaires de base au 1er mai 1983, et l'indemnité payée le 30 avril 1984 sera aussi incorporée aux taux horaires de base au 1er mai 1984.

La continuation de l'indemnité de vie chère dépendra de la disponibilité de l'IPC dans sa forme actuelle et cal-

21.19 Each standard hourly rate established under Section 21.03 shall be:

A — The established rate of pay for all hours paid for on a non-incentive job; and

B — The Company will negotiate with the Union the installation of any incentive pay plan.

Article 22
Cost of Living Allowance (COLA)

The Cost of Living Allowance (COLA) will be determined in the manner and to the extent hereinafter set forth in accordance with the changes in the Consumer Price Index (CPI), calculated on the basis of 1971 equals 100, published by Statistics Canada.

The COLA will be calculated on the basis of one cent per hour for each full 0.3 point change in the CPI over the CPI published for the month of April 1978, i.e. 171.2, with no cap. The COLA will be paid beginning on June 1 1982 on months of February and April. The COLA will be adjusted quarterly thereafter upwards or downwards as required.

The COLA will be paid weekly for all straight-time hours worked only. In months in which the allowance is adjusted, the adjustment will be made based on the CPI figures published for the three previous months, i.e. the September 1, allowance will be based on the change on the CPI figures for May and July (published in August).

The COLA will not affect basic hourly rates but will be applied as an end-adder to all straight-time earnings. Unless otherwise required by law, the allowance will not be included in the calculation of earnings for benefits based on wages. However, the COLA being paid on April 30, 1983 will be incorporated into the basic hourly rates on May 1, 1983 and also the COLA being paid on April 30, 1984 will be incorporated into the basic hourly rates on May 1, 1984.

Continuance of the COLA will be contingent upon availability of the CPI in its present form and calculated

culé sur la même base que l'IPC pour avril 1978, à moins de dispositions contraires convenues entre les deux signataires.

Aucun rajustement, rétroactif ou autre, ne sera fait en fonction d'une révision apportée ultérieurement à un indice déjà publié.

Article 23
Primes de poste et de fin de semaine

Les primes de poste sont versées seulement aux employés affectés à leur poste régulier. Elles ne font pas partie de la rémunération des heures supplémentaires ni calcul des indemnités de congé.

—Poste d'après-midi (16 h. à minuit): 20 cents l'heure
—Poste de nuit (minuit à 8 h.): 30 cents l'heure
—Samedi (de 8 h. le samedi à 8 h. le dimanche): un (1) dollar l'heure
—Dimanche (de 8 h. le dimanche à 8 h. le lundi): 50% du taux horaire.

Article 24
Durée

La présente convention collective entrera en vigueur le 1er mai 1982 et le restera jusqu'au 30 avril 1984.

L'une des parties peut avertir l'autre partie par écrit dans un délai de quatre-vingt-dix jours au plus, conformément à l'article 52 du Code du travail du Québec, avant l'expiration de la présente convention collective, de son intention de mettre fin à la convention ou d'y apporter des modifications. Lorsqu'un préavis visant la formulation de modifications est présenté, les deux parties devront entreprendre des négociations dans un délai raisonnable, et la présente convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée; mais toute nouvelle convention sera rétroactive à

on the same basis as the CPI for April 1978, unless otherwise agreed upon by the parties.

No adjustment, retroactive or otherwise, will be made due to any revision which may later be made in a published index.

Article 23
Shift and Weekend Premiums

Premiums are paid only for hours worked on regularly schedules shifts. Premiums are not paid for hours worked at overtime rates nor are they included in the calculation of holiday or vacation pay.

Afternoon shift (4 to 12): 20¢ per hour.
Night shift (12 to 8): 30¢ per hour.

Saturday - (8 a.m. Saturday to 8 a.m. Sunday): $1.00 per hour worked.
Sunday - (8 a.m. Sunday to 8 a.m. Monday): 50% of rate per hour worked.

Article 24
Duration

This Agreement shall commence on May 1st, 1982, and shall remain in effect until April 30th, 1984.

Either party may give notice in writing to the other party within a period of not more than ninety days, as per Article 52 of the Quebec Labour Code, prior to the expiration of this Agreement of its intention to terminate the Agreement or to seek amendments thereto. In the event of notice to seek amendments having been given, negotiations shall be entered into by both parties within a reasonable time and the present Agreement shall remain in force until a new Agreement is signed, but any

la date d'expiration de la présente convention, à moins que les deux parties n'acceptent, d'un commun accord, de fixer une autre date.

LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE,
LOCAL 6213

Robert Welburn
Georges Cuillerier
Pierre Perreault
Roger Leblanc
Stanley Brazeau
Gilles Vezina
Paul Larocque
Gaston Beaulieu, Permanent

DRESSER CANADA, INC.

R.G. Verniks
J.H. White
B. Boivin
J.D. Hollet
A.O. Philipps
L.H. Snelgrove

new Agreement shall be retroactive to the termination date of the present Agreement unless another date is agreed upon by both parties.

UNITED STEELWORKERS OF AMERICA
LOCAL 6213

Robert Welburn	Stanley Brazeau
Georges Cuillerier	Gilles Vezina
Pierre Perreault	Paul Larocque
Roger Leblanc	Gaston Beaulieu, Representative

DRESSER CANADA, INC.

R.G.Verniks	J.D. Hollett
J.H. White	A.O. Philipps
B. Boivin	L.H. Snelgrove

ANNEXE A
N° du poste - Titre - Classification

M-Mine P1-Usine de Kilmar P2-Usine de Marelan

N° du poste	
	Groupe professionnel n° 1
P2-199	Concierge - Laboratoire
	Groupe professionnel n° 2
P1-049	Gardien
P2-184	Nettoyeur
P2-218	Concierge - Manoeuvre
	Groupe professionnel n° 3
M-034	Manoeuvre
P1-069	Manoeuvre
P1-070	Dépanneur, Cour
P2-147	Démolisseur de rangs viciés
P2-217	Manoeuvre
	Groupe professionnel n° 4
M-014	Gardien - Dépanneur
M-021	Trieur, Centrale de 1er traitement
P1-048	Nettoyeur
P2-215	Ouvrier jardinier, entretien des terrains
P2-216	Conducteur de balayeuse automatique
	Groupe professionnel n° 5
P1-072	Conducteur de concasseur
P1-088	Équipe de broyage et de concassage
P2-106	Conducteur de convoyeur automoteur à bandes (Haut)
P2-107	Conducteur de convoyeur automoteur à bandes (Bas)
P2-110	Équipe de broyage et de concassage
P2-111	Aide-manutentionnaire de matières premières
P2-153	Manutentionnaire et chargeur de briques
P1&2-182	Préposé au magasin

APPENDIX A
Job Code N° - Title - Classification

M-Mine P1-Kilmar Plant P2-Marelan Plan

Job N°	
	Job Class 1
P2-199	Janitor - Lab Building
	Job Class 2
P1-049	Watchman
P2-184	P & IC Clean-up man
P2-218	Janitor - Labourer
	Job Class 3
M-034	Labourer
P1-069	Labourer
P1-070	Utility Man - Yard
P2-147	Car Top Wrecker
P2-217	Labourer
	Job Class 4
M-014	Watchman Serviceman
M-021	Rock Plant Sorter
P1-048	D.B. Attendant
P2-215	Groundskeeper
P2-216	Motorized Floor Sweeper Operator
	Job Class 5
P1-072	Crusher Operator
P1-088	S.P. Crew
P2-106	Belt Tender (Top of Silos)
P2-107	Belt Tender (Bottom of Silos)
P2-110	C&G Crew
P2-111	Raw Materials Helper
P2-153	Brick Hacker & Loader
P1&2-182	Stores Attendant

Groupe professionnel n° 6

P1-043	Conducteur du chargeur de clinkers
P1-044	Conducteur, bout de finissage
P1-047	Dépanneur, cuisson D.B.
P1-090	Emballeur à la machine
P2-154	Déchargeur, four-tunnel
P2-163B	Emboutisseur-cintreur à la machine "B"
P2-165	Aide-conducteur de machine à découper
P2-167	Manutentionnaire, goudronnage
P2-171	Dépanneur
P2-214	Huileur

Groupe professionnel n° 7

P1-042	Huileur du four
P1-063	Déchargeur de chariots
P1-065	Conducteur de tracteur
P1-083	Emballeur à la machine
P1-084	Conducteur de chariot-pesée
P2-109	Dépanneur
P2-122	Déchargeur à la presse
P1-129	Conducteur de tracteur sur monorail
P2-130	Dépanneur, moulage de briques
P2-145	Manutentionnaire, four-tunnel
P2-152	Conducteur de machine à plaquer (RKB)
P1&2-222	Aide-électricien

Groupe professionnel n° 8

M-015	Chauffeur, camion utilitaire
P1-073	Chauffeur, camion utilitaire
P1-086	Conducteur de machine à refouler
P1-087	Conducteur de broyeur à meules (béton)
P1-089	Conducteur de chariot élévateur à fourches
P2-108	Conducteur de mélangeur et d'ensacheur
P2-112	Conducteur de chariot élévateur à fourches
P2-131	Dépanneur - goudronneur
P2-133	Déchargeur, presse à briques goudronnées
P2-144	Aiguilleur des chariots du four-tunnel
P2-148	Mouleur, four-tunnel
P2-151	Conducteur de machine à souder
P2-155	Conducteur de chariot élévateur à fourches
P2-162	Opérateur de presse à métal
P2-163-A	Emboutisseur-cintreur à la machine "A"
P2-174	Conducteur de chariot élévateur à fourches

Job Class 6

M-020	Rock Plant Crusher Operator
P1-043	Clinker Loader Operator
P1-044	Finishing End Operator
P1-047	Utility Man D.B.
P1-090	Sacking Machine Operator
P2-154	T.K. Car Unloader
P2-163B	Brake & Bender Operator "B"
P2-165	Slitter Operator Helper
P2-167	Tar Impregnation Hacker
P2-171	Utility Man
P2-214	Lubricator

Job Class 7

P1-042	Kiln Oiler
P1-063	Car Unloader
P1-065	Tractor Operator
P1-083	Bagger Operator
P1-084	Weigh Larry Operator
P2-109	Utility Man (Spell Hand)
P2-122	Press Off-Bearer
P2-129	Monorail Tractor Operator
P2-130	Utility Man B.M.
P2-145	T.K. Transfer Man
P2-152	RKB Plating Operator
P1&2-222	Electrician Helper

Job Class 8

M-015	Service Truck Driver
P1-073	Service Truck Driver
P1-086	Extruder Operator
P1-087	Pan Operator (Cement)
P1-089	Lift Truck Operator
P2-108	Mixer & Bagger Operator
P2-112	Lift Truck Operator
P2-131	Utility and Tar Man, B.M.
P2-133	Tar Bonded Press Off-Bearer
P2-144	T.K. Car Controller
P2-148	T.K. Car Block Caster
P2-151	Welding Machine Operator
P2-155	Lift Truck Operator
P2-162	Metal Press Operator
P2-163A	Brake & Bender Operator "A"
P2-174	Lift Truck Operator

Groupe professionnel n° 9

P1-046	Ouvrier principal à l'enfournement (KFP)
P1-085	Conducteur de broyeur à meules (plastique)
P2-105	Conducteur de chariot-pesée
P2-121	Opérateur de presse
P2-123	Opérateur de presse à percussion
P2-127	Conducteur de broyeur à meules à voie humide
P2-128	Conducteur de chariot-pesée
P2-143	Ordonnaceur et poseur de derniers rangs

Groupe professionnel n° 10

M-012	Ouvrier d'entretien
M-016	Aide-géomètre
M-018	Conducteur de concasseur, sous-sol
M-019	Opérateur à la centrale de 1er traitement
M-026	Encageur
M-035	Aide-conducteur H.M.S.
P1-045	Ouvrier à l'enfournement
P1-062	Conducteur de tracto-chargeur
P1-064	Chauffeur, poids lourds
P1-082	Conducteur de mélangeur
P2-101	Conducteur de broyeur à boulets et à meules à voie sèche
P2-102	Manutentionnaire de matières premières
P2-104	Conducteur adjoint de navette
P2-124	Mécanicien d'entretien, presse à percussion
P2-132	Opérateur de presse pour briques goudronnées
P2-142	Réparateur de chariots du four-tunnel
P2-149	Conducteur de four intermittent
P2-156	Conducteur de dispositifs automatiques de palettisation et de machine à plaquer (RKB)
P2-183	Conducteur de tracto-chargeur
P1&2-181	Préposé au magasin
P1&2-213	Ouvrier d'entretien

Groupe professionnel n° 11

P1-061	Conducteur de pelle mécanique
P1-081	Rectifieur
P1-092	Contrôleur junior des produits
P2-164	Conducteur de machine à découper
P2-193	Contrôleur junior des produits
P2-212	Peintre
P1&2-223	Mécanicien de chariots élévateurs à fourches

Job Class 9

P1-046	Primary Operator, KFP
P1-085	Pan Operator (Plastic)
P2-105	Weigh Larry Operator
P2-121	Press Operator
P2-123	Impact Press Operator
P2-127	Wet Pan Operator
P2-128	Weigh Larry Operator
P2-143	Top-Setting & Sequence Marshalling

Job Class 10

M-012	Maintenance Man
M-016	Surveyor Helper
M-018	U/G Crusher Operator
M-019	Rock Plant Operator
M-026	Cage Skip Tender
M-035	Assistant Mill Operator
P1-045	KFP Operator
P1-062	Front End Loader
P1-064	Heavy Duty Truck Driver
P1-082	SP Mixing Operator
P2-101	Ball Mill & Dry Pan Operator
P2-102	Raw Materials Handler
P2-104	Shuttle & Tripper Assistant Operator
P2-124	Impact Press Serviceman
P2-132	Tar Bond Press Operator
P2-142	TK Car Repairman
P2-149	Periodic Kiln Attendant
P2-183	Front End Loader Operator
P1&2-181	Storesman
P1&2-213	Maintenance Man
P2-156	RKB Plater & Palletizer Operator

Job Class 11

P1-061	Power Shovel Operator
P1-081	Grinding Operator - SP
P1-092	Junior Product Controller
P2-164	Slitter Operator
P2-193	Junior Product Controller
P2-212	Painter
P1&2-223	Lift Truck Mechanic

P2-224	Mécanicien de machines fixes, 4e classe
P2-240	Technicien, spectrographe

Groupe professionnel n° 12

M-003	Électricien d'entretien
M-006	Forgeron - Affûteur
M-017	Conducteur de treuil
P1-091	Contrôleur sénior des produits
P2-125	Assembleur de moules
P2-126	Monteur de matrices
P2-166	Opérateur de goudronneuse
P2-191	Contrôleur sénior des produits
P2-192	Contrôleur du moulage
P2-208	Conducteur de four à traitement thermique - Rectifieur en série
P2-209	Conducteur de soudeuse-rectifieuse
P1&2-221	Électricien d'entretien

Groupe professionnel n° 13

M-028	Mineur, extraction
M-029	Foreur-dynamiteur de trous profonds
M-030	Mineur - Conducteur de foreuse de remontage
M-031	Foreur au diamant
M-033	Foreur-dynamiteur et dépanneur
P2-103	Conducteur de navette
P2-241	Technicien-chimiste
P2-244	Technicien en laboratoire

Groupe professionnel n° 14

M-023	Ouvrier à la flottation en milieu dense
M-027	Mineur complet, percement de galeries
P2-242	Technicien, recherche

Groupe professionnel n° 15

M-011	Menuisier
M-027	Mineur complet, remontage
P2-141	Conducteur de four-tunnel et de séchoir
P2-146	Conducteur et ouvrier d'entretien, four-tunnel
P2-161	Mécanicien, B.F.P.
P1&2-211	Menuisier
P1&2-225	Mécanicien de machines fixes, 3e classe

Groupe professionnel n° 16

M-004	Mécanicien-monteur
M-008	Mécanicien de la mine
M-009	Tuyauteur

P2-224	Stationary Engineman - 4th Class
P2-240	Technician - Spectrograph
	Job Class 12
M-003	Electrical Repairman
M-006	Blacksmith - Steel Sharpener
M-017	Hoistman
P1-091	Senior Product Controller
P2-125	Mould Box Assembler
P2-126	Die Setter
P2-166	Tar Impregnation Operator
P2-191	Senior Product Controller
P2-192	Moulding Controller
P2-208	
P2-208	Heat Treater - Surface Grinder
P2-209	Welder - Grinder Operator
P1&2-221	Electrical Repairman
	Job Class 13
M-028	Miner - Production
M-029	Miner - Long Hole (Drill & Blast)
M-030	Miner - Raise Bore
M-031	Miner - Diamond Drill
M-033	Construction & Utility Miner
P2-103	Shuttle & Tripper Operator
P2-241	Technician Chemical
P2-244	Technician - Lab Services
	Job Class 14
M-023	HMS Operator
M-027	Miner - Development - Drifting
P2-242	Technician Pilot Plant
	Job Class 15
M-011	Carpenter
M-027	Miner - Development - Raising
P2-141	Tunnel Kiln & Dryer Operator
P2-146	TK Operator & Maintenance
P2-161	B.F.P. Mechanic
P1&2-211	Carpenter
P1&2-225	Stationary Engineman - 3rd
	Job Class 16
M-004	Millwright
M-008	Mine Mechanic
M-009	Pipefitter

P1-041	Conducteur de four rotatif
P1-205	Mécanicien d'automobile
P1&2-206	Mécanicien-monteur
P2-207	Mécanicien d'entretien, moulage
P1&2-210	Tuyauteur
P2-243	Mécanicien d'entretien
	Groupe professionnel n° 17
M-005	Soudeur
P1&2-203	Soudeur
P1&2-226	Mécanicien de machines fixes
	Groupe professionnel n° 18
M-002	Électricien
P1&2-202	Machiniste
P1&2-220	Électricien
	Groupe professionnel n° 19
P1-204	Premier mécanicien de matériel
	Groupe professionnel n° 20
P1&2-227	Technicien - Instrument
	Groupe professionnel n° 21
M-001	Électricien - Pompiste
P1&2-219	Technicien en électricité

CHEF D'ÉQUIPE — Classification à deux niveaux au-dessus du taux normal de rémunération.

P1-041	Rotary Kiln Operator
P1-205	Automotive Equipment Mechanic
P1&2-206	Millwright
P2-207	Moulding Maintenance Mechanic
P1&2-210	Pipefitter
P2-243	Maintenance Repairman
	Job Class 17
M-005	Welder
P1&2-203	Welder
P1&2-226	Stationary Engineman/Mechanic - 3rd
	Job Class 18
M-002	Electrician
P1&2-202	Machinist
P1&2-220	Electrician
	Job Class 19
P1-204	Head Equipment Mechanic
	Job Class 20
P1&2-227	Instrument Technician
	Job Class 21
M-001	Electrician - Pumpman
P1&2-219	Electrical Technician

LEAD HAND — Wage Rate Plus Two Job Clases.

ANNEXE B
Analyse de la classification

DRESSER CANADA INC.

APPENDIX B
Classification Analysis

DRESSER CANADA INC.

Postes requérant des taux d'apprentis			Nombre de périodes d'apprent.	Périodes d'apprentissage : nombre d'heures et groupe professionnel		
				520 h		
Titre normalisé	Facteur 2 MOIS	Groupe pro.		1ère période	2e période	3e période
Conducteur de mélangeur et d'ensacheur	7-12	8	1	6	-	-
Ordonnanceur et poseur de derniers rangs	"	8	1	6	-	-
Aiguilleur des chariots du four-tunnel	"	8	1	6	-	-
Conducteur de broyeur à meules (briques réfractaires plastiques)	"	9	1	7	-	-
Opérateur de presse	"	9	1	7	-	-
Opérateur de presse à percussion	"	9	1	7	-	-
Conducteur de broyeur à meules à voie humide	"	9	1	7	-	-
Conducteur de dispositifs automatiques de palettisation et de machine à plaquer (RKB)	"	9	1	7	-	-
Conducteur de concasseur, sous-sol	"	10	1	8	-	-

Jobs requiring Learner Rate			No. of Learner Periods	Hours and Job Class For Learning Periods		
				520 h		
Standard Title	Months Factor 2	Job Class		1st Period	2nd Period	3rd Period
Mixer & Bagger Operator	7-12	8	1	6	-	-
Top Setter & Sequence Marshalling	"	8	1	6	-	-
T.K. Car Controller	"	8	1	6	-	-
Pan Operator (Plastic Fire Brick)	"	9	1	7	-	-
Press Operator	"	9	1	7	-	-
Impact Press Operator	"	9	1	7	-	-
Wet Pan Operator	"	9	1	7	-	-
RKB Plater & Pelletizer Operator	"	9	1	7	-	-
U/G Crusher Operator	"	10	1	8	-	-
Rock Plant Operator	"	10	1	8	-	-
Cage & Skip Tender	"	10	1	8	-	-
KFP Operator	"	10	1	8	-	-
Front End Loader Operator	"	10	1	8	-	-
H.D. Truck Driver	"	10	1	8	-	-
S.P. Mixing Operator	"	10	1	8	-	-

Postes requérant des taux d'apprentis			Nombre de périodes d'apprent.	Périodes d'apprentissage : nombre d'heures et groupe professionnel		
				520 h		
Titre normalisé	Facteur 2 MOIS	Groupe Pro		1ère période	2e période	3e période
Opérateur à la centrale de 1er traitement	7-12	10	1	8	-	-
Encageur	"	10	1	8	-	-
Ouvrier à l'enfourchement	"	10	1	8	-	-
Conducteur de tracto-chargeur	"	10	1	8	-	-
Chauffeur, poids lourds	"	10	1	8	-	-
Conducteur de mélangeur	"	10	1	8	-	-
Conducteur de broyeur à boulets et à meules à voie sèche	"	10	1	8	-	-
Manutentionnaire de matières premières	"	10	1	8	-	-
Conducteur adjoint de navette	"	10	1	8	-	-
Opérateur de presse pour briques goudronnées	"	10	1	8	-	-
Conducteur de tracto-chargeur	"	10	1	8	-	-

Jobs requiring Learner Rate			No. of Learner Periods	Hours and Job Class For Learning Periods		
				520 h		
Standard Title	Months Factor 2	Job Class		1st Period	2nd Period	3rd Period
Ball Mill & Dry Pan Op.	7-12	10	1	8	-	-
Raw Materials Handler	"	10	1	8	-	-
Shuttle & Tripper Ass't. Op.	"	10	1	8	-	-
Tar Bonded Press Op.	"	10	1	8	-	-
Front End Loader Operator	"	10	1	8	-	-
Grinding Operator	"	11	1	9	-	-
Electric Repairman	13-18	10	2	6	8	-
Surveyor Helper	"	10	2	6	8	-
Impact Press Serviceman	"	10	2	6	8	-
T.K. Car Repairman	"	10	2	6	8	-
Storesman	"	10	2	6	8	-
Stationary Engineman 4th	"	11	2	7	9	-
Power Shovel Op.	"	11	2	7	9	-
Junior Product Controller	"	11	2	7	9	-
Slitter Operator	"	11	2	7	9	-
Stationary Engineman 4th	"	11	2	7	9	-

Postes requérant des taux d'apprentis			Nombre de périodes d'apprent.	Périodes d'apprentissage : nombre d'heures et groupe professionnel		
				520 h		
Titre normalisé	Facteur 2 MOIS	Groupe pro.		1ère période	2e période	3e période
Rectifieur	7-12	11	1	9	-	-
Électricien d'entretien	13-18	10	2	6	8	-
Aide-géomètre	"	10	2	6	8	-
Mécanicien d'entretien, presse à percussion	"	10	2	6	8	-
Réparateur de chariots du four-tunnel	"	10	2	6	8	-
Préposé au magasin	"	10	2	6	8	-
Mécanicien de machines fixes, 4e classe	"	11	2	7	9	-
Conducteur de pelle mécanique	"	11	2	7	9	-
Contrôleur junior des produits	"	11	2	7	9	-
Conducteur de machine à découper	"	11	2	7	9	-
Mécanicien de machines fixes, 4e classe	"	11	2	7	9	-
Conducteur de treuil	"	12	2	8	10	-
Chef de train	"	12	2	8	10	-

Jobs requiring Learner Rate			No. of Learner Periods	Hours and Job Class For Learning Periods		
				520 h		
Standard Title	Months Factor 2	Job Class		1st Period	2nd Period	3rd Period
Hoistman	13-18	12	2	8	10	-
Conductor	"	12	2	8	10	-
Tar Impregnation Operator	"	12	2	8	10	-
Miner - Production	"	13	2	9	11	-
Miner - Long Hole (Drill & Blast)	"	13	2	9	11	-
Miner - Raise Bore	"	13	2	9	11	-
Shuttle & Tripper Op.	"	13	2	9	11	-
Tunnel Kiln & Dryer Op.	"	15	2	11	13	-
T.K. Operator & Maintenance	"	15	2	11	13	-
Rotary Kiln Operator	"	16	2	12	14	-
Lift Truck Mechanic	19+	11	3	5	7	9
Mechanical Repairman	"	12	3	6	8	10
Senior Product Controller	"	12	3	6	8	10
Senior Product Controller	"	12	3	6	8	10
Mold Box Assembler	"	12	3	6	8	10
Die Setter	"	12	3	6	8	10

Postes requérant des taux d'apprentis			Nombre de périodes d'apprent.	Périodes d'apprentissage : nombre d'heures et groupe professionnel		
				520 h		
Titre normalisé	Facteur 2 MOIS	Groupe pro.		1ère période	2e période	3e période
Opérateur de goudronneuse	13-18	12	2	8	10	-
Mineur, extraction	"	13	2	9	11	-
Foreur-dynamiteur de trous profonds	"	13	2	9	11	-
Mineur - Conducteur de foreuse de remontage	"	13	2	9	11	-
Conducteur de navette	"	13	2	9	11	-
Conducteur de four-tunnel et de séchoir	"	15	2	11	13	-
Conducteur de four-tunnel et entretien	"	15	2	11	13	-
Conducteur de four rotatif	"	16	2	12	14	-
Mécanicien de chariots élévateurs à fourches	19+	11	2	5	7	9
Mécanicien d'entretien	"	12	3	6	8	10
Contrôleur sénior des produits	"	12	3	6	8	10
Assembleur de moules	"	12	3	6	8	10

Jobs requiring Learner Rate			No. of Learner Periods	Hours and Job Class For Learning Periods		
				520 h		
Standard Title	Months Factor 2	Job Class		1st Period	2nd Period	3rd Period
Molding Controller	19+	12	3	6	8	10
Heat Treater & Surface Grinder Op.	"	12	3	6	8	10
Miner - Diamond Drill	"	13	3	7	9	11
Construction & Utility Miner	"	13	3	7	9	11
Locomotive Engineer	"	13	3	7	9	11
Metal Forming Mechanic	"	13	3	7	9	11
Stationary Engineman 3rd	"	13	3	7	9	11
Stationary Engineman mechanic	"	13	3	7	9	11
Millwright	"	14	3	8	10	12
U/G Mechanic	"	14	3	8	10	12
H.M.S. Operator	"	14	3	8	10	12
Miner - Development (Drifting)	"	14	3	8	10	12
Automotive Mechanic	"	14	3	8	10	12
Millwright	"	14	3	8	10	12
Molding Maintenance Mechanic	"	14	3	8	10	12

Jobs requiring Learner Rate			No. of Learner Periods	Hours and Job Class For Learning Periods		
				520 h		
Standard Title	Months Factor 2	Job Class		1st Period	2nd Period	3rd Period
Molding Controller	19+	12	3	6	8	10
Heat Treater & Surface Grinder Op.	"	12	3	6	8	10
Miner - Diamond Drill	"	13	3	7	9	11
Construction & Utility Miner	"	13	3	7	9	11
Locomotive Engineer	"	13	3	7	9	11
Metal Forming Mechanic	"	13	3	7	9	11
Stationary Engineman 3rd	"	13	3	7	9	11
Stationary Engineman mechanic	"	13	3	7	9	11
Millwright	"	14	3	8	10	12
U/G Mechanic	"	14	3	8	10	12
H.M.S. Operator	"	14	3	8	10	12
Miner - Development (Drifting)	"	14	3	8	10	12
Automotive Mechanic	"	14	3	8	10	12
Millwright	"	14	3	8	10	12
Molding Maintenance Mechanic	"	14	3	8	10	12

Postes requérant des taux d'apprentis			Nombre de périodes d'apprent.	Périodes d'apprentissage : nombre d'heures et groupe professionnel		
				520 h		
Titre normalisé	Facteur 2 MOIS	Groupe pro.		1ère période	2e période	3e période
Monteur de matrices	19+	12	3	6	8	10
Contrôleur du moulage	"	12	3	6	8	10
Conducteur de four à traitement thermique - Rectifieur en série	"	12	3	6	8	10
Foreur au diamant	"	13	3	7	9	11
Foreur-dynamiteur et dépanneur	"	13	3	7	9	11
Conducteur de locomotive	"	13	3	7	9	11
Mécanicien, machine à former le métal	"	13	3	7	9	11
Mécanicien de machines fixes, 3e classe	"	13	3	7	9	11
Mécanicien de machines fixes	"	13	3	7	9	11
Mécanicien-monteur	"	14	3	8	10	12
Mécanicien, sous-sol	"	14	3	8	10	12
Ouvrier à la flottation en milieu dense	"	14	3	8	10	12

Jobs requiring Learner Rate			No. of Learner Periods	Hours and Job Class For Learning Periods		
				520 h		
Standard Title	Months Factor 2	Job Class		1st Period	2nd Period	3rd Period
Miner - Development (Raising)	19+	15	3	9	11	13
Head Automotive Mechanic	"	16	3	10	12	14

Postes requérant des taux d'apprentis			Nombre de périodes d'apprent.	Périodes d'apprentissage : nombre d'heures et groupe professionnel		
				520 h		
Titre normalisé	Facteur 2 MOIS	Groupe Pro.		1ère période	2e période	3e période
Mineur complet, percement de galeries	19+	14	3	8	10	12
Mécanicien d'automobile	"	14	3	8	10	12
Mécanicien-monteur	"	14	3	8	10	12
Mécanicien d'entretien, moulage	"	14	3	8	10	12
Mineur complet, remontage	"	15	3	9	11	13
Premier mécanicien d'automobile	"	16	3	10	12	14

Health and Welfare Plan

1. All hourly paid employees are eligible to participate in the plan.
2. New employees are required, after forty-five days of continuous service, to join the Plan as a condition of continued employment and no member of the Plan while still employed by Canadian Refractories will be permitted to withdraw during the life of the contract.
3. Effective May 1, 1982, the Company agrees to contribute $12.75 per week for each employee who is a member of the Health and Welfare Plan and who is on the payroll. Effective May 1, 1983, the contribution will be increased to not more than $14.10 per week per employee as required to maintain current benefits.

   per employee as required to maintain current benefits.
4. The Company agrees to remit to the District Office of the Health and Welfare Plan the Company contributions.
5. The Company agrees to give prompt notice when an employee is laid off or severs his connection with the Company.
6. A Board consisting of four hourly paid employees and two Company representatives will be established in order to receive reports and review the supervision of the Plan. Such Board will meet every two months at a time and place mutually agreed upon.
7. Any expense incurred in administering the Plan will be borne by the Health and Welfare Plan.
8. However, the continuance of the Plan will be determined by a majority of employees who are members of the Plan.

Régime d'assurance-santé et de bien-être

1. Tous les employés payés à l'heure peuvent participer au Régime.
2. Après quarante-cinq (45) jours de service continu, les nouveaux employés devront, comme condition d'emploi, participer au Régime, et tant qu'il travaillera à la Canadian Refractories, aucun membre du Régime ne pourra s'en retirer pendant la durée de la présente convention.
3. À compter du 1er mai 1982, la Compagnie s'engage à verser une contribution de $12.75 par semaine pour chaque employé qui participe au Régime et qui figure à la feuille de paye. À compter du 1er mai 1983, la contribution sera augmentée à pas plus de $14.10 par semaine pour chaque employé s'il le faut pour maintenir les indemnités en cours.
4. La Compagnie convient de remettre la quote-part de la Compagnie au Bureau de district du Régime d'assurance-santé et bien-être.
5. La Compagnie convient d'en informer immédiatement les autorités compétentes lorsqu'un employé est licencié ou qu'il quitte la Compagnie.
6. Un comité composé de quatre employés payés à l'heure et de deux représentants de la Compagnie sera constitué pour recevoir les rapports et vérifier l'administration du Régime. Ce comité siégera tous les deux mois, au lieu et à la date mutuellement convenus.
7. Tous les frais d'administration du Régime seront imputables au Régime d'assurance-santé et de bien-être.
8. Cependant, c'est le vote à la majorité des employés participants qui décidera du maintien du Régime.

25247-01

MEMOIRE D'ENTENTE

92 NOV 16 15 53

CONVENTION COLLECTIVE - 1ER MAI 1982 - 30 AVRIL 1984

Les termes et provisions de ce mémorandum de la Convention daté le 12 mai 1982 furent ratifiés par les membres du Syndicat lors d'un scrutin tenu 1er mai 1982.

En foi de quoi et en témoignage des termes et provisions mutuellement adoptés et specifiés dans le Contrat ci-inclus, les représentants autorisés des deux partis apposent leurs signatures ci-dessous:

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE, SECTION LOCALE 6213	CANADIAN REFRACTORIES DIVISION DE DRESSER CANADA, INC.
Robert Mathieu	R. G. Vernet
Paul Lavoie	Delorette
Gilles Vézina	Joseph Lito
Stanley Bergeron	B. Brown
Alfred Cuillerier	[illegible]
Roger Leblanc	L. Sullivan
Pierre Perreault	
Gaston Beaulieu Sr. Rep.	