

1049301

Francine

84 FEB 27 14:55
mt

LABOUR AGREEMENT

between

M.A.N. ASHTON INC.

and

INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHI-
NISTS & AEROSPACE WORKERS, LOCAL 962



Duration: September 4th, 1983 to September
1st, 1984.

TABLE OF CONTENTS

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
23	Alcohol & Drug Program	30
13	Arbitration	22
20	Bereavement leave	29
25	Breaks and Smoking	32
17	Discharge	29
32	Duration of Agreement	35
31	Forbidden Practices	34
12	Grievance Procedure	20
16	Health and Safety	25
8	Hiring, Promotion & Transfer ..	10
5	Hours of Work	6
26	Insurance	32
19	Jury Duty	29
9.07	Lay-Off (Shortage of Work).....	13
22	Leave of Absence	30
2	Management Rights	2
27	Non-Bargaining unit employees .	33
6	Overtime	7
21	Paternity Leave	30
28	Pension Plan	33
24	Premiums	30
1	Recognition	1
3	Representation	2
9	Seniority	11
11	Statutory Holidays	18
30	Strikes and Lockouts	33

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
10.04	Summer Vacation Notice	17
7	Time allowance for starting and stopping work	10
18	Union Notice Boards	29
15	Union Security	25
10	Vacation	16
29	Validity clause	33
14	Wages	23
4	Working conditions	5
	Appendice	36

This document is set forth herein. The parties
agreement covers wages, hours of work and
conditions of work to be observed between
the parties to the present agreement, and to
provide a procedure for the prompt, equitable
and just settlement of grievances so that
there shall be no interruption of work, no
work stoppages, strikes or lockouts or other
impediments to production during the term of
this agreement.

NOW, THEREFORE, THIS INDENTURE WITNESSETH, and
the parties hereto mutually covenant and agree
as follows:

ARTICLE I - REPRESENTATION

The Company recognizes the Union as the per-
mitted bargaining agent for all hourly-rated
employees employed by the Company, except fore-
men and assistant foremen having the authority
to hire or discharge employees, office employees,
if engaged in that capacity, and those who
may be properly regarded as supervisors or
confidential employees, or those who are other-
wise excluded by the Quebec Labour Relations
Act.

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

between

M.A.N. ASHTON INC.

hereinafter called "the Company"

and

INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS AND
AEROSPACE WORKERS, LODGE 962

hereinafter called "the Union"

WHEREAS it is the common intent of the parties hereto to set forth herein, the basic agreement covering wages, hours of work and conditions of work to be observed between the parties to the present agreement, and to provide a procedure for the prompt, equitable and just settlement of grievances so that there shall be no interruption of work, no work stoppages, strikes or lockouts or other impediments to production during the term of this agreement.

NOW, THEREFORE, THIS INDENTURE WITNESSETH, and the parties hereto mutually covenant and agree as follows:-

ARTICLE 1 - RECOGNITION

The Company recognizes the Union as the certified bargaining agent for all hourly-rated employees employed by the Company, except foremen and assistant foremen having the authority to hire or discharge employees, office workers, if employed in that capacity, and those who may be properly regarded as supervisory or confidential employees, or those who are otherwise excluded by the Quebec Labour Relations Act.

ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS

2.01 The Union recognizes the right of the Company to hire, promote, demote, transfer, lay-off, suspend, discipline or discharge any employee for just cause, the whole subject to the provisions of this agreement.

2.02 The Union further recognizes the right of the Company to operate and manage its business in all respects. This includes the right of the Company to determine any product to be manufactured, their design, the methods and means of manufacturing, and to establish rates of pay, wages and employees' classification for the manufacture of such new products, subject to the right of any employee to lodge a grievance concerning rates of pay and classification, in the manner provided in this agreement, and to the right of the Union to question and make representation in regards to rates of pay and classification of such new product.

2.03 To establish rules and regulations, in agreement with the Union Executive, to be observed by the employees.

ARTICLE 3 - REPRESENTATION

3.01 The Union will notify the Company of the names of employees of the Company covered by this collective agreement, chosen to represent employees. The Company shall recognize these representatives upon receipt of a written notice stating the names of employees and their function.

3.02 The Company recognizes a Negotiating Committee of the Union composed of four (4) employees chosen by the Union. They shall be paid eight (8) hours at their regular rate for days in negotiations with the Company.

3.03 The Company recognizes a Grievance Committee of three (3) and a maximum number of six (6) Shop Stewards who shall be regular employees of the Company, with at least six (6) months' seniority, whose function is to supervise the application of the collective agreement.

3.04 An employee wishing to discuss a problem with the Shop Steward will be allowed, after having obtained permission from the foreman, to leave his regular place of work for a reasonable period of time without loss of pay, and he will report back to his foreman when resuming his work. Such permission shall not be unreasonably withheld.

3.05 Necessary time with pay will be granted to Shop Stewards and members of the Grievance Committee to investigate and attempt to settle a grievance on the premises of the Company, up to and including Steps 1, 2 and 3 of the Grievance Procedure.

Members of the Grievance Committee and Shop Stewards shall notify their foreman before leaving their post of work to perform their duties as Union representative.

The foreman shall grant this authorization unless due to an emergency the representative must remain at his post of work, then, another representative will be released from his post and act in his place.

3.06 The Company and the Union agree to the desirability of discussing mutual problems on various matters and/or on the interpretation of different articles of the labour agreement with the minimum of time loss. The Union will co-operate with the Company in a concerted effort for the pro-

duct quality, reduction of losses, breakage, scrap and rework, and use its best efforts to the end that each employee shall observe work received from other employees and shall not cover up, process or pass on defective work to the next operation.

3.07 A Union representative attending a meeting with the Company as a Committee Member shall be paid at the applicable rate of pay for time spent at this meeting. However, if it concerns an employee of a shift other than the day shift, the starting of the regular day of work will coincide with the beginning of the meeting.

3.08 As much as possible, an Officer of the Union shall not be required to work on shift other than a day shift. The Company agrees to give full consideration to the Union representative in such case.

3.09 Members of Committees, Lodge 962 Executive, Shop Stewards, but not exceeding two (2) in a department of more than ten (10) employees, and one (1) in a department of ten (10) or less, with a maximum of four (4) at a time will be granted leave of absence without pay, to perform Union duties, such as attending conventions or seminars. The Union will give the Company advance notice of five (5) days in order that the foreman be informed.

3.10 If the Union wishes to pay an employee (through the Company payroll) while on Union business away from the Plant, it will advise the Company in writing five (5) days in advance as follows:

(a) The Union shall fill in an authorization form and have it signed by the Union President, or in his absence, the Union Vice President.

(b) Upon receipt of this form by the Company, the employee will continue to receive his regular salary from the Company as well as all fringe benefits to which he is entitled as an employee.

(c) The Union will reimburse the Company the amount of salary paid to the employee, plus 15% applicable towards the fringe benefits and administration costs, within ten (10) days following receipt of the bill.

ARTICLE 4 - WORKING CONDITIONS

4.01 Employees shall take orders only from their immediate superior or from the general management when immediate superiors are not available.

4.02 Employees shall observe the rules of the Company and shall perform a fair day's work as established by the management in the category in which the employee is working at the time and shall be subject to discipline by the management for failure to do so.

4.03 Employees shall not absent themselves from work without advising the Personnel Department as early as possible on the actual day of default. Employees shall not leave the plant during working hours without a properly signed "Early Departure Pass". Failure to provide notification of absence, or to obtain permission for absence from work shall be cause for disciplinary action.

4.04 The foregoing is subject to Article 12 of this agreement, outlining Grievance Procedure.

4.05 It is hereby agreed that assembly fitters and installation and servicemen normally doing electrical fitting, may be permitted to work on maintenance electrical

problems, and the maintenance electrician may be permitted to work on assembly department electrical installations, as and when required to do so by the Company.

ARTICLE 5 - HOURS OF WORK

5.01 Unless otherwise mutually agreed, all work shifts shall be of eight (8) hours in any one day and forty (40) hours in any one week.

5.02 The standard work week will be from Monday to Friday inclusive. The first shift will commence work at 7:00 a.m. to terminate at 3:30 p.m., and the second shift will start at 7:00 p.m. Starting time for the second and third shifts could be mutually agreed, if a third shift should become necessary.

5.03 The Company may ask an employee to work on any shift, however, five (5) working days prior to the said change of shift, the employee will have the opportunity to express his choice, and Article 9 will be the determinant factor (seniority).

Shift changes will be arranged in such a manner as to begin on a Monday and the employees involved will be informed on the preceding Wednesday.

5.04 It is agreed that the starting time for the Shipper/Receiver and the Driver shall be 7:30 a.m.

5.05 If an employee has been scheduled or notified to report to work and is notified upon arrival by the Company that no work is available for him, he shall receive three (3) hours' pay at his basic rate unless he was notified two (2) hours in advance of starting time, that his services would not be required,

subject however, to the provision of subparagraphs (a) and (b).

(a) If such employee is offered other work, he shall perform such work for a period of three (3) hours at his basic rate of pay, and may at his option continue to perform such other work for such further period of time as may be offered; if he refuses to work for such period of three (3) hours after his arrival at the plant, he shall not be entitled to receive the three (3) hours' pay as provided herein.

(b) The provisions of this section shall not apply if work is not available because of conditions over which the Company has no control, including fire, storm, failure or insufficiency of electric or other power.

5.06 Consideration will be given to night shift employees before hiring new employees to fill day shift vacancies.

ARTICLE 6 - OVERTIME

6.01 In cases where it becomes necessary to work before or after the regularly scheduled work shift, the following rules shall apply:

6.02 The Company agrees to pay employees one and a half ($1\frac{1}{2}$) times the regular rates for the first three (3) hours worked in any day commencing immediately following the closing of the regular shift, and twice (2) their regular rate thereafter.

6.03 An employee performing work must stay off at least eight (8) hours between regularly scheduled shifts (and/or between completing overtime work) and commencing regularly scheduled shift unless such employee

obtains a written authorization from his foreman or from the customer while on service. If employees are required by the Company or customer to resume work without having a full eight (8) consecutive hours off, they shall be paid as if they had not stopped working, at whatever overtime rate applies in the circumstances, and shall continue to be paid at the applicable overtime rate.

6.04 Employees requested to work overtime shall be given five (5) hours notice. However, in the case of emergency only, the Company reserves the right to request overtime during this five (5) hours notice.

6.05 Employees shall be paid double (2) time for all work performed on Sunday.

6.06 Employees shall be paid one and a half ($1\frac{1}{2}$) times their basic rate for any work performed up to six (6) hours on Saturdays or the day replacing Saturday, and double (2) time for any work performed over and above six (6) hours on Saturdays or the day replacing Saturday. Basic rate is defined as the employee's hourly rate of pay without any premiums.

6.07 When overtime is necessary it will be distributed among the employees performing the same type of work in such a way as to equalize the opportunity for overtime hours worked by the said employees.

To this end the Company will prepare a list of overtime hours worked by or charged to the employee on a weekly basis. This list will be supplied to the Union and posted weekly.

At the end of each week, starting January 1st 1984, the overtime records for the year to date will be summarized to establish the priority of individuals within groups for future overtime.

Overtime hours worked by or charged to the employee are determined by the following rules:

1. An employee in a group with the least number of overtime hours accumulated, will have priority in his group and shall be offered future overtime first.
2. Any employee who refuses overtime offered will be charged with the number of hours offered.
3. When an employee notifies his supervisor during the first hour of the shift that he is not available for overtime at the end of his shift he cannot be charged with that overtime. The supervisor will record this immediately when he is notified and the employee will initial that record.
4. An employee who is absent for any reason for a period of five days in a working week or for the entire working week where such is less than five days due to a Statutory holiday, will be charged with the average number of overtime hours worked by the other members of his group for the purposes of establishing his position on the priority list. In the case of absence of less than five days or the entire working week, the employee will not be so charged.
5. If an employee refuses overtime which has been requested in a case of emergency, with less than five hours notice, as referred to in paragraph 6.04, the refusal will not be charged to that employee.
6. The word "group" refers to employees performing the same type of work.

6.08 Emergency work at the plant outside regular hours:

Any employee called by the Company for urgent work shall be paid a minimum of three (3) hours at the appropriate rate according to the circumstances.

6.09 It is understood that nothing in this agreement shall be construed as giving an employee the right to claim payment of an overtime rate under more than one basis, even though more than one provision of this agreement governing payment of overtime rates may be applicable. However, in such event, the employee concerned shall be entitled to claim payment of an overtime rate under the provision most beneficial to himself.

6.10 Personnel requested to work overtime shall always be entitled to a minimum pay of one (1) hour at the applicable overtime rate, but shall be required to punch the clock for this period of one (1) hour.

6.09. Employees shall be allowed five (5) minutes for leaving and returning before the end of a shift.

ARTICLE 8 - MINOR DISCIPLINE AND TRANSFER

8.01 This article governing minor discipline and transfer is applicable to the employees who are not covered by Appendix 2 and Appendix 3 of this agreement.

8.02 No employee shall be transferred to another classification for the purpose of this agreement.

ARTICLE 7 - TIME ALLOWANCE FOR STARTING AND STOPPING WORK

7.01 Employees shall be allowed five (5) minutes grace after the normal starting time of the shift (including Saturday and Sunday).

7.02 Employees who habitually take advantage of the aforementioned five (5) minute period of grace may become subject to disciplinary action.

7.03 Employees' time shall be calculated from twelve (12) minutes or multiple thereof, on or following the time they register in.

7.04 Time lost due to leaving work before the normal finishing time is to be computed to the last complete twelve (12) minutes actually worked. A minimum of twelve (12) minutes work must be performed after the end of a regular shift before any employee will be paid for overtime. All other overtime will always be computed and paid to the nearest six (6) minute period of completed work.

7.05 Employees shall be allowed five (5) minutes for washing and changing before the end of a shift.

ARTICLE 8 - HIRING, PROMOTION AND TRANSFER

8.01 This article governs hiring, promotion and transfer in accordance with the optimum plant establishment set out under Appendix B and forming part of this agreement.

8.02 No employee shall be transferred to a lower classification for the purpose of this Appendix.

8.03 Notwithstanding paragraphs 8.01 and 8.02 of this article, the Company may, at its discretion, delay the transfer of a Second or Third Class Installation and Serviceman until he has completed eighteen (18) months experience in his class. Upon completion of the eighteen (18) months, the transfer becomes automatic only if there exists at that time a vacancy in accordance with the Optimum Plant Establishments.

The Company agrees to advise the Union at the time of hiring of all new employees. Weekly, the Company will forward to the Union the starting date, name, address and department of all newly hired employees.

8.04 It is understood that any employee who wishes to transfer from one trade classification to another may do so by putting his request in writing to the Personnel Department. The Department shall maintain each request on file for six (6) months, and if a vacancy occurs in a department within the six month period, each applicable request will be considered for the vacant position(s).

If in the opinion of the Management, it is felt that an employee will not fill the vacant position in the best interest of the Company at the time, the Union shall be consulted before the vacancy is filled.

Application for transfer forms may be obtained from the Personnel Department.

ARTICLE 9 - SENIORITY

9.01 New employees shall be considered on probation until they have completed ninety (90) working days of service with the Company. After that period, their continuous service shall date from the date of their

employment. Grievances may not be presented in connection with the discharge, transfer or lay-off of probationary employees. However, the Company agrees to discuss the discharge of probationary employees with the Union, and agrees to give consideration to their representation. Probationary employees are entitled to all other rights and privileges accruing to the employees under this agreement unless otherwise restricted.

9.02 The Company shall provide the Union with a Seniority List, prepared as of the date of signature hereof, for all employees of M.A.N. ASHTON INC. covered by this agreement. This list shall be compiled as follows:

a) Seniority shall be calculated from the date on which each employee was originally hired by Ashton Press Mfg. Co. Ltd. formerly Ashton Press Mfg Co. (1968) Ltd. or by Bristol Aerospace (1968) Limited (Montréal Division) formerly Ashton Press Mfg. Co. Ltd., provided employees from the latter Company were hired by Ashton Press Mfg. Co. (1968) prior to January 31st, 1969.

b) Employees hired prior to the transfer of Ashton Press Mfg. Co. Ltd. from Ottawa to Montréal shall for purposes of calculating seniority rank ahead of all other employees in the event of lay-off.

9.03 a) Seniority shall mean the length of continuous service of an employee with M.A.N. ASHTON INC., or its predecessors.

b) Seniority shall be based on trade classifications as it appears in Appendix "A".

9.04 After having established seniority, an employee who is transferred to a different trade classification shall continue to accu-

multate his seniority in the trade classification from which he was transferred and shall start accumulating seniority in the trade classification to which he has been transferred as of the date of his transfer.

9.05 In cases of promotion and transfer within the bargaining unit, due to change in job requirements, the Company will give consideration to ability and seniority. Where ability and performance are sufficient, seniority shall prevail.

9.06 Seniority rights acquired will be lost when an employee:

- a) Voluntarily quits for any reason
- b) Is discharged for just cause
- c) Is laid off for a period exceeding eighteen (18) months
- d) Is absent for more than four (4) working days without notifying his immediate supervisor or the Personnel Department and without reasonable excuse
- e) While on lay-off, fails to report to work within five (5) working days, from the date of mailing by registered post of a written notice from the Company to the last recorded address. A copy of said notice shall be given to the Union
- f) Fails to report to work after having been granted special leave of absence on the date on which such special leave terminates unless he has obtained additional permission in writing for extra leave from the Company and the Union.

9.07 LAY-OFF (SHORTAGE OF WORK)

9.071 Employees laid off in a classification may bump back in reverse order into all classification(s) they were previously in, provided they have sufficient accumulated seniority.

9.072 In cases of transfers to avoid lay-off other than those of a temporary nature, and lay-offs due to lack of work, the Company agrees that seniority in the trade classifications shall be the prime consideration, but, the Union recognizes the Company's right to have regards to ability and to retain a limited number of employees of lesser seniority who, because of special training or ability, are essential to the efficient operation of the plant, provided no senior employee in the same trade classification can efficiently perform the work after a period of two (2) weeks.

9.073 Whenever the Company considers it is necessary to diverge from the seniority basis, it shall inform the Union and shall give the reasons. Before giving effect to any such adjustments, the Company agrees to discuss with the Union Executive Committee any case of alleged injustices or hardships. Any disagreement arising out of the provisions of this section shall be dealt with in accordance with Article 12 of this agreement.

9.074 Union Executives, namely President, Vice-President, Recording Secretary, Treasurer, Sentinel, Conductor and three Trustees, shall have top seniority within their trade classification during their term of office in the event of lay-off. The Union agrees to provide Management with a list of the names of the above-mentioned Union Executives. The list of names, in Management's hands at the time of notification to the Union of lay-off shall be the official list.

9.075 Laid off employees will be recalled to work in the reverse order from laying off provided they have the required qualifications and are able to efficiently perform the work after a period of two (2) weeks.

9.08 In after a lay-off or bumping back in lieu of lay-off, it becomes necessary to increase the number of employees in the classification from which the employee was laid off or has bumped back, then, the Company will recall the employee in the reverse order of his lay-off or bumping back, that is, the last employee laid off or who has bumped back will be the first one to be recalled.

9.09 The Company is obliged to give permanent employees a written notice of lay-off as hereunder, or in default of such notice, a compensatory indemnity equal to such notice, unless such lay-off is the result of a work dispute, fire, flood or any other cause beyond the control of the Company:-

Less than one year of
continuous service - notice of 1 week

From 1 year to 5 years
of continuous service - notice of 2 weeks

From 5 years to 10 years
of continuous service - notice of 4 weeks

From 10 years and up
of continuous service - notice of 8 weeks

9.10 An employee, absent on authorized leave, who engages in other employment will lose his seniority unless he has obtained written permission from the Company and the Union.

9.11 Any hourly-rated employee who accepts a transfer outside of the bargaining unit will be permitted to return to the bargaining unit upon mutual agreement.

9.12 The Company agrees to notify the Union in writing twenty-four (24) hours ahead of publication of any press advertisements for any vacancies which may exist in the bargaining unit.

9.13 The Union agrees that circumstances may force the Company to hire temporary employees for special jobs for a specified period. Such "temporary" employees shall not be subject to any of the above provisions of this article. However, any "temporary" employees transferred to "permanent" employment shall have "temporary" service acknowledged in every respect. Periods of "temporary" employment shall never exceed three (3) months.

In the event that such a "temporary" employee is a former employee of that Company who has previously been laid off for lack of work, it is agreed that notwithstanding the "temporary" nature of such employment, the fringe benefits and privileges of the aforesaid employee shall be granted during such temporary employment as if there has been no interruption in his service.

ARTICLE 10 - VACATION

10.01 Vacation with pay shall be granted to all employees on the following basis:

10.02 Employees who, by May 1st, have completed continuous employment with the Company, or any of its predecessors, associated or parent Companies, shall be granted annual vacation with remuneration based on the

period of earnings from May 1st to April 30th prior to the vacation period, as follows:-

<u>Number of Years with continuous employment</u>	<u>Weeks of vacation</u>	<u>Rate of re- muneration</u>
1) Less than four (4) years	In accordance with the Qué- bec Labour Standards Act	
2) Four (4) to less twelve (12) years	3 weeks	6%
3) Twelve (12) to less twenty- five (25) years	4 weeks	8%
4) Twenty-five (25) to less than thirty (30) years	5 weeks	10%
5) Thirty (30) years and over	5 weeks	12%

10.03 The vacation allowance for each period of taken vacation shall be payable on the last regular pay day preceding said vacation.

10.04 SUMMER VACATION NOTICE

If the Company fails to notify the employees of the summer vacation shutdown period before March 31st, it will be taken for granted that the two week summer shutdown period will be the last two (2) weeks of July. When the Company requires some employees to work during the plant shutdown, first preference will be given to those employees not entitled to vacation. Second preference will be given to those with seniority, provided that employees retained are capable of doing the work.

10.05 Employees having sustained an occupational injury compensated by the Québec Workmen's Compensation, and those receiving Group Insurance Weekly Indemnity for a continuous period exceeding thirty (30) days, shall have time lost due this injury or illness calculated as earnings for the computation of vacation pay.

10.06 a) Employees dismissed for just cause shall be entitled to vacation pay in accordance with the Quebec Labour Standards Act.

b) Employees laid off by the Company for lack of work or leaving on their own accord, shall be entitled to vacation pay, at the time of lay-off calculated on that percentage to which they would have been entitled under Article 10.02 above at the next annual vacation.

10.07 In this article, for the purpose of assessing employees' past service, the seniority list referred to under Article 9 shall be used.

ARTICLE 11 - STATUTORY HOLIDAYS

11.01 All employees shall receive eight (8) hours' pay at their regular rate for each of the following holidays:

Good Friday
The Queen's Birthday
St-Jean-Baptiste Day
Canada Day
Labour Day
Thanksgiving Day

Over and above the six (6) mentioned holidays, the following shall be statutory holidays:

Monday	December 26, 1983
Tuesday	December 27, 1983
Wednesday	December 28, 1983
Thursday	December 29, 1983
Friday	December 30, 1983
Monday	January 2, 1984

11.02 To be eligible for pay for any of the above-listed holidays, an employee must work his regular shift prior to such holiday. Each employee, however, shall be permitted two (2) hours absence on this day without suffering loss of pay for the holiday(s). Exceptions to the foregoing shall be made in cases where the following conditions prevail:

a) Verified illness, provided such illness does not exceed the period of Group Insurance Weekly Indemnity Benefit

b) Jury Duty

c) Prior written permission of absence granted by the Company

Any statutory holiday that falls on a Saturday or Sunday shall be observed on the following Monday, unless decreed otherwise by proper governmental authority.

11.03 Employees who are required to work on a statutory or other recognized holiday shall be paid their holiday pay for eight (8) hours at regular rate, and in addition, they shall be paid double (2) time for all hours of work.

11.04 An employee having acquired seniority rights and who is laid off during the thirty (30) calendar days preceding the statutory holiday will be paid for said statutory holiday.

11.05 An employee on lay-off during the

shutdown of the plant during the Christmas holidays, who has worked at least nine (9) months during the calendar year, the remuneration will be in proportion to the number of months worked.

ARTICLE 12 - GRIEVANCE PROCEDURE

12.01 The purpose of this article is to establish procedures for discussing, processing and settling grievances. Both parties agree to abide by the article of procedure of settlement of grievances and article of arbitration as the means of resolving any differences which may arise.

12.02 A grievance as used in this agreement is any alleged violation of the provisions of this agreement including but not restricted to suspensions, discharges, discrimination and disciplinary actions.

12.03 The procedure for the processing of grievances will be as follows:

STEP ONE. A) The employee, within three (3) working days of the knowledge or the event which gave rise to the said grievance and/or disagreement, accompanied by his Shop Steward submits verbally his grievance to his immediate supervisor for the purpose of arriving at a settlement. The immediate supervisor shall render his decision verbally within one (1) working day following receipt of the verbal grievance. This step is not mandatory but is recommended by the parties.

STEP ONE. B) The employee concerned accompanied by the Shop Steward can submit the written grievance or the Shop Steward alone can submit the grievance to the foreman within fifteen (15) working days from the date of the knowledge or event which gave rise to the said grievance. The same day, the Steward

must submit a copy of the grievance to the Office of the Secretary of the Company. The foreman's decision will be rendered in writing within three (3) working days following the receipt of the grievance.

STEP TWO. If the grievance is not settled at the first step, it shall be submitted in writing within three (3) working days following the decision of the foreman by a member of the Grievance Committee to the Manufacturing Manager (the same day, a member of the Grievance Committee must submit a copy of the grievance to the Office of the Secretary of the Company) who shall convene a meeting with the Grievance Committee. The Manufacturing Manager shall render his decision in writing within five (5) working days following the receipt of the grievance.

STEP THREE. If the grievance is not settled at Step 2, it shall be submitted in writing to the Secretary of the Company within three (3) working days following the decision of the Manufacturing Manager. Within seven (7) working days, the Secretary of the Company shall convene a meeting with the President (or his designated representative) of the Company and the grievance Committee accompanied by the Grand Lodge Representative, and the Company's answer on the grievance shall be remitted to the President of the Grievance Committee within five (5) working days following the meeting between the parties.

12.04 All decisions arrived at between the Company and the Grievance Committee shall be final and binding upon the Company, the Grievance Committee and the employee or group of employees concerned.

12.05 The Union has the right to submit a grievance of general nature at Step 2 of the

Grievance Procedure within fifteen (15) working days from the date that the employee(s) could have become aware of an event which gave rise to a grievance.

12.06 In order to ensure the prompt review and settlement of a grievance, time limits are provided for each step of the Grievance Procedure. Occasionally, it may be desirable to review a grievance more carefully and therefore be necessary to extend the delays. In such cases, the Company and the Union may agree upon appropriate extensions and indicate in writing the length of the extension.

12.07 If the Company does not give its answer at Steps 1, 2, 3 within the specified time limits, and the parties have not agreed upon the extension of delays as provided for in article 12.06, it shall be interpreted as if the answer was favourable.

12.08 Failure by the Union to process a grievance at any step within the Grievance Procedure, within the prescribed time limits or within the extended delays, in accordance with Article 12.06, shall constitute a withdrawal of the grievance.

12.09 The employee who has been laid off, according to article 9 shall have the right to present a grievance in accordance with this article and shall be permitted access to the plant and meet with the Union representatives for the purpose of inquiring about his grievance in the Union Office.

ARTICLE 13 - ARBITRATION

13.01 If the Union wishes to submit a grievance to arbitration, it shall notify in writing the other party within twenty (20) days after the receipt of answer from the

Company, at the third step, stating its choice of an arbitrator.

13.02 Within ten (10) days from the date of receipt of this notice the parties must agree upon the choice of an arbitrator. If the parties fail to agree, the arbitrator shall be appointed in accordance with the Quebec Labour Code.

13.03 A grievance submitted to arbitration shall be heard by the appointed arbitrator in the shortest possible time after the date he has received the grievance.

The arbitrator's report is the final decision in all cases. The decision is binding upon the parties, and shall be carried out within seven (7) days after receipt by the Company.

13.04 The arbitrator's decision must be transmitted in writing to both parties within ninety (90) days of the last hearing.

13.05 Under no circumstances shall the arbitrator have the authority to add, subtract or modify the provisions of this agreement. In the case of suspension, lay-off, disciplinary measures, the arbitrator shall have the authority to maintain, reduce or abolish any sanction. He shall also have the authority to order the reinstatement of an employee and the reimbursement of lost salary, taking into consideration the salary the employee might have received.

13.06 Fees and expenses of the arbitrator shall be borne equally by the parties.

ARTICLE 14 - WAGES

14.01 Wages and classifications shall be those agreed upon and set out within the schedule range attached hereto under Appendix "A"

and forming part of this agreement.

14.02 Any employee who is transferred from one department to another for not more than fifteen (15) calendar days shall retain at least the same wage rate which he was receiving previously, even if the wage rate for the temporary job is inferior.

14.03 a) Any employee transferred to a new job with superior wage rate shall receive the higher wage rate of his new job after a period of fifteen (15) calendar days.

b) Every employee shall be notified in writing whenever his classification or grade is changed, with notification to the Union.

14.04 An employee having not reached the maximum salary in his classification shall be integrated into the new wage scale, according to his seniority, that will allow him to reach the maximum salary in the classification, by receiving increases every six (6) months. This provision also applies to employees on lay-off, at the time of signing of this agreement.

After the signature of the labour agreement, an employee hired in the progression scale shall receive an increase every six (6) months, in accordance with the salary provided for in his classification.

14.05 Wages shall be paid on Company time once a week during regular shift hours: the day shift employees shall be paid on Thursday before 11:00 a.m., and the night shift employees shall be paid on Wednesday night, except where Monday, Tuesday or Wednesday is a statutory holiday, in which case, the night shift will be paid on Thursday night.

14.06 The Company and Union agree:

1. That where this agreement lists a specific date as the date for an increase and the date so specified is other than on a Sunday, the increase will be effective as of the Sunday following the specified date.

2. That in computing wages and/or increases and the computation produces a result less than one cent per hour, the rate or increase will be adjusted to the nearest cent in the following manner:-

(A) where the computation produces a sum of exactly one-half cent or more, the rate will be raised, and where:

(B) the sum is .0 to .49 part of a cent, the rate will be dropped down to the nearest cent.

ARTICLE 15 - UNION SECURITY

15.01 The Company shall deduct weekly (based on monthly dues multiplied by 12 divided by 52 raised to the highest cent) during the term of this agreement, from the pay of any employee covered by this agreement, the amount of Union dues as fixed by the By-Laws and Constitution of the Union.

15.02 The Company shall remit to the Union before the seventh (7th) day of each month the list of employees showing the amount deducted from each employee. Before the fifteenth (15th) of each month, the Company shall remit to the Treasurer of the Union the total sum so deducted.

15.03 The Union shall give notice in writing to the Company of the amount of said Union dues and the name and address of the Treasurer of the Union.

ARTICLE 16 - HEALTH AND SAFETY

16.01 Both parties to this agreement desire to maintain a high level of safety in order to eliminate as much as possible industrial accidents. The parties agree to allow full latitude and not thwart the activities of the Health and Safety Committee. To this end, Laws and Regulations governing health and safety of the workers are an integral part of this agreement.

16.02 A Safety Committee shall be composed of three (3) Union Representatives and three (3) Company Representatives. This Committee shall meet once a month, but shall meet more frequently in cases of emergency, at the request of either party. Union Representatives attending these meetings shall be paid by the Company.

16.03 The Company will grant a paid leave of absence to three (3) Union Representatives on the Health and Safety Committee, for each year of this agreement, for a maximum of nine (9) working days per year, to attend IAM courses regarding health and safety at work.

16.04 The Company agrees to transmit to the Health and Safety Committee all pertinent statistics in order to establish the complete picture of safety in the shop, as well as a copy of the reports received from the government regarding safety.

16.05 The Representative designated as Union investigator on the Health and Safety Committee may leave his regular work, without loss of salary, to investigate an accident at work or any condition brought to his attention which might be detrimental to the health and safety of an employee.

16.06 The Company shall keep at the disposal of employees a room for first aid, prepared and equipped for first aid. The Company shall

assign at least one qualified employee on each shift to give first aid. This employee must receive, without loss of salary, and the cost paid by the Company, a training of St-John's Ambulance, or the equivalent.

16.07 The Company shall supply free and the employees must use all the safety equipment deemed necessary by the Safety Committee.

16.08 Any employee suffering an injury in the employ of the Company shall report immediately (or as soon as possible) to the foreman or his equivalent and then to the First Aid Attendant.

16.09 Employees who have been off work due to illness and/or accident shall be permitted to return to work when approved by the Company's doctor or other doctor mutually satisfactory to the employee and the Company.

16.10 In the case when an employee is injured at work, he shall be paid at his regular hourly rate for time lost for treatment. However,

a) if after treatment, he is unable to return to work, he shall be paid for the rest of his regular shift, and the Company will arrange appropriate transportation for the employee, on the date of the accident.

b) if an employee needs to return to the hospital or to see a doctor, such employee shall not lose any salary.

c) it is not the intention of the above provisions that the Company is responsible for the salary or cost of transportation that could be reimbursed by the Quebec Commission on Health and Safety to the injured employee.

16.11 When an employee is unable to meet the normal requirements of his regular occupation due to an incapacity medically certified, he

shall be able to displace another employee in an occupation for which he is qualified and that his health allows him to perform if his seniority so permits.

16.12 Washroom, locker and luncheon facilities shall be provided by the Company and kept in a sanitary condition. Employees must co-operate in maintaining these facilities in good condition.

16.13 In the case of an employee absent due to an accident or illness, the Company shall advance, upon request, the weekly indemnity he is entitled to in accordance with the Standards of Quebec Commission on Health and Safety or the Group Insurance, as the case may be. However, the employees shall agree in writing to reimburse the amount received as soon as he receives the indemnity he is entitled to receive, or make arrangements with the Company to reimburse the amount received, in the event the claim could be refused.

16.14 An employee having to work under conditions with risks to the safety and health must immediately suspend his work and inform his foreman without delay. If the problem is not resolved following discussion with the foreman, the employee can bring up the problem to the Shop Manager.

Upon request from an employee, the Union Representative of the Health and Safety Committee shall be present at these discussions. If the decision of the Shop Manager is not satisfactory to the employee, both parties must comply with Chapter III of Rights and Obligations, parts of Law No. 17, Law on Health and Safety at work.

16.15 It is understood that the Company will pay \$37.50 per year of the agreement to each

employee towards the purchase of safety boots, which shall be worn at work.

ARTICLE 17 - DISCHARGE

17.01 Any employee being discharged for just cause shall only be paid up to the time of discharge. This section shall not prevent any discharged employee from taking up his case under the Grievance Procedure outlined in Article 12 of this agreement.

17.02 No employee shall be paid on termination of employment until he returns to the Company any Company-owned tools, equipment or property with which he may have been issued. He shall also have to return his security identifications.

ARTICLE 18 - UNION NOTICE BOARDS

18.01 Sufficient notice boards shall be provided exclusively for the posting of all official Union notices.

ARTICLE 19 - JURY DUTY

19.01 The Company will reimburse employees for the difference between their regular wages and the fee which they receive for their services while acting as a juror or Crown witness or witness representing the Company.

ARTICLE 20 - BEREAVEMENT LEAVE

20.01 In the event of the death of a member of an employee's family, the employee shall be paid by the Company at his normal rate of pay for:

a) Five (5) working days from the date of death of his spouse or common-law spouse, child, father, mother, brother, sister, father-in-law and mother-in-law.

b) One day in the case of the death of his grandparents, brother-in-law, sister-in-law, son-in-law, daughter-in-law.

Proof shall be furnished within four (4) weeks of the death in this Country and three (3) months of death in a foreign Country.

20.02 If an employee is called for a death in his family during his regular shift, he will be granted permission to leave the Company premises immediately and shall be paid for the rest of the shift on that day.

ARTICLE 21 - PATERNITY LEAVE

21.01 The employee whose spouse gives birth to a child is entitled to one (1) day off with pay. The same privilege applies in the case of adoption of a child.

ARTICLE 22 - LEAVE OF ABSENCE

22.01 Requests for leave of absence shall be given favourable consideration if a satisfactory reason is given, and the employee's requests are not too frequent. All leaves of absence are without pay and not to exceed six (6) weeks. The Company reserves the right to limit the number of employees per department with a maximum of eight (8) leaves of absence per calendar year.

ARTICLE 23 - ALCOHOL AND DRUG PROGRAM

23.01 An alcohol and drug program will be established.

ARTICLE 24 - PREMIUMS

24.01 Employees working a second shift following the regular shift shall be paid a premium of fifty (50¢) per hour, above their basic rate of pay. This premium shall not be incor-

porated into the basic rate. In case of a third shift, both parties to this agreement shall re-negotiate this clause.

24.02 An employee going on service work outside a radius of twenty-five (25) miles from the Ashton plant will receive:

- 1) while travelling, his basic hourly rate on week days, and time and a half ($1\frac{1}{2}$) on week-ends, and
- 2) while working on customer's premises, his normal hourly and overtime rates plus
- 3) one dollar and twenty-five cents (\$1.25) per hour on top of his applicable hourly rate whether travelling or working on a customer's premises.

It is understood by the Union that this premium is to compensate the employees for all such economic disparities as may arise from being away, including any loss of overtime hours should they occur.

All transportation, lodging and meal expenses incurred by an employee while on service work will be paid by the Company.

24.03 An employee going on service work within a radius of twenty-five (25) miles from the Ashton plant will not receive any "out-of-town" premium, but will be paid at his regular rate(s) applicable at the time whether travelling or working.

24.04 Inspectors called upon to spot-check throughout the shop will be paid a premium of five (5¢) cents per hour over their regular rate.

24.05 Employees using personal vehicle on Company business will be reimbursed at fifty

(50¢) cents per mile.

ARTICLE 25 - BREAKS AND SMOKING

25.01 Employees shall be granted a ten (10) minute break in the morning and they shall be allowed to sit down during this period. This ten (10) minute period will be timed by the supervision.

25.02 Employees shall be allowed to smoke in those departments of the plant where it is safe to do so. No smoking shall be permitted at any time in departments marked as non-smoking areas for reasons of safety.

25.03 This article will confirm the present policy whereby there is no rest period in the second half of the normal shift. However, light refreshments are available to employees at their place of work and their absorption will be tolerated provided there is no work interruption.

In departments where it is not feasible to "drink as you work" suitable arrangements will be made by supervision.

ARTICLE 26 - INSURANCE

26.01 It is agreed that 100% of the total Group Life and Health Insurance premiums will be paid by the Company.

26.02 The present Group Insurance plans will be maintained for the duration of this agreement, and will form part thereof.

26.03 It is agreed that the weekly sick benefits shall be 66.7% of the employee's earnings, up to the maximum insurable earnings of the U.I.C.

ARTICLE 27 - NON-BARGAINING UNIT EMPLOYEES

27.01 Non-bargaining unit employees, such as Shop Supervisors may perform occasional work on the production floor for the purpose of instructions, training, experimentation and task analysis, provided it does not deprive any employee of his regular earnings.

ARTICLE 28 - PENSION PLAN

28.01 Commencing August 29th, 1982 and continuing during the term of the agreement, the Company will contribute twenty (20¢) cents per hour for each hour worked or paid, in accordance with the labour agreement, for each employee in the bargaining unit, to the I.A.M. Labour-Management Pension Plan (Quebec).

28.02 Effective September 3rd, 1983, the Company's contribution to the I.A.M. Labour-Management Pension Plan (Quebec) shall be twenty-five (25¢) cents per hour for each hour worked or paid, in accordance with the labour agreement, for each employee in the bargaining unit, but not exceeding forty (40) hours in any one week.

ARTICLE 29 - VALIDITY CLAUSE

29.01 Notwithstanding anything in the agreement contained, the Company shall at all times be free to comply with any and all federal, provincial and municipal Laws and Regulations. Such compliance by the Company shall be deemed performance of this agreement and not violation thereof.

29.02 If any Court shall hold any part of this agreement invalid, such a decision shall not invalidate any other parts of this agreement.

ARTICLE 30 - STRIKES AND LOCKOUTS

30.01 The Company shall not close its doors, and the employees shall not cause any interruption of work, strike or slowdown during the term of this agreement.

30.02 Should differences arise between the Company and the Union as to the meaning or application of the provisions of this Agreement, there shall be no suspension of work on account of such differences and an earnest effort shall be made to settle such differences promptly and in an orderly fashion.

ARTICLE 31 - FORBIDDEN PRACTICES

31.01 The parties hereto agree that there shall be no discrimination or intimidation either by the Company or the Union by reason of an activity or lack of activity, past or future, of any employee with respect to Union affairs or membership, except in the cases mentioned in this agreement.

The Company agrees that no person shall be refused employment or in any manner discriminated against, or coerced, restrained or influenced on account of membership or non-membership in any lawful labour organizations.

31.02 The Union and the Company agree that no person shall solicit members for the Union on the Company's premises except with the written permission of the Company. Also, they agree that no person shall or shall be permitted to intimidate or coerce any employee into membership in the Union.

31.03 Also, they agree that no meeting for any purpose of the Union shall be held on the Company's premises except with express permission of the Company.

31.04 Also, they agree that no Union activity shall take place or be permitted on the Compa-

ny's premises on the part of any employee during his working hours or on Company time unless same is expressly authorized by this agreement or by the Company in writing.

31.05 Also, they agree that the Union shall not distribute or cause to be distributed any hand-bills, pamphlets or Union publications on Company time except with express permission of the Company in writing.

ARTICLE 32 - DURATION OF AGREEMENT

32.01 The present agreement is effective from September 4th, 1983 and shall remain in effect until September 1st, 1984.

32.02 A notice to amend, modify or terminate this agreement may be given in writing ninety (90) days prior to the expiration date.

IN WITNESS WHEREOF, the parties hereto have signed this agreement, this 24 day of Feb. 1984.

FOR: M.A.N. ASHTON INC.

[Signature]
[Signature]
[Signature]

FOR: INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS
AND AEROSPACE WORKERS, LODGE 962

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

APPENDICE "A"
APPENDIX "A"

TAUX DES SALAIRES PAR CLASSIFICATION & TITRE DE TRAVAIL
WAGE RATES BY CLASSIFICATION AND JOB TITLE

<u>Classe</u> <u>(Class)</u>	<u>Titre de travail</u> <u>(Job Title)</u>	<u>Rang</u> <u>(Grade)</u>	<u>Sept.4/83</u>
110	Chefs de service (Chargehands)	1	13.23
		2	13.04
121	Outilleurs & Matriceurs (Tool & Die Makers)	1	12.98
		2	12.81
		3	12.59
122	Outilleurs & Matriceurs (Tool & Die Makers)	1	12.33
		2	12.20
		3	12.00
131	Opérateurs de machine à pointer (Jig borers)	1	12.70
		2	12.39
		3	12.26
132	Opérateurs de machine à pointer (Jig borers)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62

150	Machinistes - Général (General Machinists)	1	12.39
		2	12.26
151	Machinistes (Machinists)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62
152	Machinistes (Machinists)	1	11.14
		2	10.94
		3	10.73
		4	10.48
		5	10.23
		6	9.98
		7	9.58
		8	8.95
		9	8.25
161	Assembleurs d'établi (Bench fitters)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62
162	Assembleurs d'établi (Bench fitters)	1	11.14
		2	10.94
		3	10.73
		4	10.48
		5	10.23
		6	9.98
		7	9.58
		8	8.95
		9	8.25

181	Soudeurs (Welders)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62
182	Soudeurs (Welders)	1	11.14
		2	10.94
		3	10.73
		4	10.48
		5	10.23
261	Peintres (Painters)	6	9.98
		7	9.58
		8	8.95
262	Peintres (Painters)	9	8.25
221	Installation & Hommes de service (Installation & Servicemen)	1	13.53
		2	13.30
222	Installation & Hommes de service (Installation & Servicemen)	1	12.87
		2	12.61
		3	12.39
223	Installation & Hommes de service (Installation & Servicemen)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62
241	Monteurs de la ligne d'assemblée (Assembly fitters)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62

242	Monteurs de la ligne d'assemblée (Assembly fitters)	1	11.14
		2	10.94
		3	10.73
		4	10.48
		5	10.23
		6	9.98
		7	9.58
		8	8.95
		9	8.25
261	Peintres (Painters)	1	11.69
		2	11.52
262	Peintres (Painters)	1	10.87
		2	10.67
		3	10.46
		4	10.22
		5	9.98
		6	9.73
		7	9.34
		8	8.73
		9	8.05
321	Inspecteurs (Inspectors)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62
322	Inspecteurs (Inspectors)	1	11.14
		2	10.94
		3	10.73

322	Inspecteurs (Inspectors)	4	10.48
		5	10.23
		6	9.98
		7	9.58
		8	8.95
		9	8.25
421	Entretien (tous métiers) (Mtce) (All trades)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62
422	Entretien (tous métiers) (Mtce) (All trades)	1	11.14
		2	10.94
		3	10.73
		4	10.48
		5	10.23
		6	9.98
		7	9.58
		8	8.95
		9	8.25
521	Préposés aux magasins d'outils (Tool Crib Att)	1	11.55
		2	11.30
		3	11.14
522	Préposés aux magasins d'outils (Tool Crib Att)	1	10.54
		2	10.35
		3	10.15
		4	9.92
		5	9.69

522	Préposés aux magasins d'outils (Tool Crib Att)	6	9.45
		7	9.07
		8	8.47
		9	7.81
541	Magasiniers & Vérifica- teurs (Storekprs & Checkers)	1	11.33
		2	11.10
		3	10.87
542	Magasiniers & Vérifica- teurs (Storekprs & Checkers)	1	10.40
		2	10.20
		3	10.01
		4	9.77
		5	9.54
		6	9.31
		7	8.94
		8	8.35
		9	7.70
561	Emballeurs (Packers)	1	10.87
		2	10.62
		3	10.44
562	Emballeurs (Packers)	1	10.05
		2	9.70
		3	9.46

NOTE NO. 1. The first (1) premier chiffre de classe indiquant la matière, et le dernier chiffre indiquant le rang.
(The first two (2) digits under the class heading in-
dicate the trade, and the last digit indicates the rank.)

571	Expéditionnaires/ Réceptionnaires (Shippers/Receivers)	1	11.33
		2	11.10
		3	10.87
572	Expéditionnaires/ Réceptionnaires (Shippers/Receivers)	1	10.40
		2	10.20
		3	10.01
		4	9.77
		5	9.54
		6	9.31
		7	8.94
		8	8.35
		9	7.70
580	Chauffeurs (Drivers)	1	10.33
		2	10.01
		3	9.56
		4	9.32
720	Homme d'utilités (Utility Man)	1	10.24
		2	10.02
		3	9.84
740	Concierges (Janitors)	1	8.75
		2	8.55
		3	8.41

NOTE NO.1. Les deux (2) premiers chiffres de classe indiquent le métier, et le dernier chiffre indique la classe.
(The first two (2) digits under the class heading indicate the trade, and the last digit indicates the class)

APPENDICE "B"
(Appendix "B")

ETABLISSEMENT DU PLAN OPTIMUM
(Optimum Plant Establishment)

Page 1.

Classification de Métiers (Trade Classification)	Classe (Class)	Nombre D'Employees (No. of Employees)					% au- dessus de (over) 5
		1	2	3	4	5	
Chefs de service (Chargehands)							100
Outilleurs & Matriceurs (Tool & Die Makers)	1ère	1	1	1	2	3	50
	2ième		1	2	2	2	50
Opérateurs de Machine à Pointer (Jig Borers)	1ère	1	1	1	2	3	50
	2ième		1	2	2	2	50
Machinistes-Général (General Machinists)							100
Machinistes (Machinists)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Assembleurs d'établi (Bench Fitters)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Soudeurs (Welders)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Installation & Hommes de Service (Installation & Servicemen)	1ère	1	1	1	2	3	50
	2ième		1	1	1	1	30
	3 "			1	1	1	20
Monteurs de la ligne d'Assemblée (Assembly Fitters)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Peintres (Painters)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50

APPENDICE "B"
(Appendix "B")

ETABLISSEMENT DU PLAN OPTIMUM
(Optimum Plant Establishment)

Page 2.

Classification de Métiers (Trade Classification)	Classe (Class)	Nombre D'Employees (No. of Employees)					% au-dessus de (over) 5
		1	2	3	4	5	
Inspecteurs (Inspectors)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Entretien (Tous Mètièrs) (Mtce) (All Trades)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Préposés aux Magasins d'outils (Tool Crib Att.)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Magasinièrs & Vérifica- teurs (Storekprs. & Checkers)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Emballeurs (Packers)	1ère	1	1	1	2	2	50
	2ième		1	2	2	3	50
Expéditionnaires/ Réceptionnaires (Shippers/Receivers)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Chauffeurs (Drivers)							100
Homme d'Utilités (Utility Man)							100
Concierges (Janitor)							100

LETTER OF UNDERSTANDING NO. 1

In-Coming Personal Telephone Calls

It is understood that personal telephone calls of an emergency nature will be passed on immediately to the employee(s) concerned. All other calls will be distributed at 9:00 A.M., 11:00 A.M., and 2:00 P.M.

LETTER OF UNDERSTANDING NO. 2

Shop Uniforms

It is agreed that the Company will supply all employees with three (3) sets of shirts and pants for use at work.

LETTER OF UNDERSTANDING NO. 3

Union's General Monthly Meeting

It is understood that the second shift will not be requested to start work prior to 7:00 P.M. on the days the Union has its General Monthly Meeting.

LETTER OF UNDERSTANDING NO. 4

Prescription Glasses

The Company will pay the cost of prescription glasses to employees who must wear glasses.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Appels Téléphoniques Personnels

Il est entendu que les salariés qui reçoivent des appels personnels urgents en seront avisés immédiatement. Tous les autres appels seront remis à 9:00 A.M., 11:00 A.M. et 14:00 heures.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

L'Uniforme à l'Usine

Il est entendu que la compagnie fournira à chaque salarié trois (3) uniformes (pantalons et chemises) qui devront être portés au travail.

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

Reunions Générales du Syndicat

Il est entendu que la deuxième équipe ne sera pas requise de travailler avant 19.00 heures les jours où il y a réunion mensuelle générale.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

Verres par Prescription

La Compagnie assumera le coût des verres par prescription aux employés qui doivent porter des verres.

TABLE DES MATIERES

ARRETE

CONVENTION COLLECTIVE

entre

M.A.N. ASHTON INC.

et

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS
DE L'AERONAUTIQUE, LOCAL 962

Durée: 4 septembre 1983 au 1er septembre 1984

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
9	Ancienneté	12
13	Arbitrage	23
10.04	Avis pour vacances d'été	18
26	Assurances	34
4	Conditions de travail	5
17	Congédiement	30
11	Congés fériés	19
21	Congé de paternité	31
21	Congé pour deuil	31
19	Devoir de Juré	31
2	Droits de l'administration	2
32	Durée de la convention	37
8	Embauchage, Promotion et Permutation	11
27	Employés ne faisant pas partie de l'unité de négociations	34
25	Facilités pour fumer et rafraichissements	33
30	Grèves et Fermetures	35
5	Heures de Travail	6
9.07	Mise à pied (manque de travail)	18
22	Permission d'absence	31
28	Plan de Pension	34
31	Pratiques Défendues	36
24	Primes	32
12	Procédure de Griefs	21
23	Programme pour alcool & drogue	32
1	Reconnaissance	1

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
3	Représentation	2
14	Salaires	25
16	Santé et Sécurité	27
15	Sécurité Syndicale	26
18	Tableaux d'affichage	26
7	Temps alloué pour le début et la fin du travail	10
6	Temps supplémentaire	8
10	Vacances	17
29	Validité	35
	Appendice	36

parties contractantes de la présente convention heures de travail, et comités de travail à être observée entre les parties en vertu de la présente convention, et d'instituer une procédure pour le présent, futur et juste règlement des griefs afin qu'il n'y ait aucune interruption de travail, arrêt de travail, grève ou fermeture de l'usine ou tout autre obstacle à la production pendant la durée de cette convention.

IL EST AINSI MAINTENANT ENTENDU que les parties contractantes à cette convention conviennent et acceptent mutuellement ce qui suit:

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît l'Union comme l'agent négociateur certifié pour fins de négociations collectives concernant les employés payés à l'heure à l'emploi de la Compagnie, accepte les conventions et les accords contractés avec l'autorité d'engager ou congédier les employés, les comités de bureau, lorsqu'ils sont employés comme tels, et tous

CONVENTION COLLECTIVE

entre

M.A.N. ASHTON INC.

ci-après appelée "la Compagnie"

et

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE,
LOCAL 962

ci-après appelée "l'Union ou Syndicat"

CONSIDERANT que c'est l'intention des deux parties représentées ici d'établir une convention de base couvrant les salaires, les heures de travail et conditions de travail à être observés entre les parties en vertu de la présente convention, et d'instituer une procédure pour le prompt, équitable et juste règlement des griefs afin qu'il n'y ait aucune interruption de travail, arrêt de travail, grève ou fermeture de l'usine ou tout autre obstacle à la production pendant la durée de cette convention.

IL EST DONC MAINTENANT ENTENDU que les parties contractantes à cette convention conviennent et agréent mutuellement ce qui suit:

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît l'Union comme l'agent négociateur certifié pour fins de négociations collectives couvrant les employés payés à l'heure à l'emploi de la Compagnie, excepté les contremaîtres et les assistants-contremaîtres ayant l'autorité d'engager ou congédier les employés, les commis de bureau, lorsqu'ils sont employés comme tels, et tous

ceux qui sont exclus par la Loi des Relations Ouvrières du Québec.

ARTICLE 2 - DROITS DE L'ADMINISTRATION

2.01 Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie d'engager, promouvoir, rétrograder, permuter, mettre à pied, suspendre, discipliner ou congédier tout employé pour juste cause, le tout sous réserve des dispositions de cette convention.

2.02 Le Syndicat reconnaît de plus le droit de la Compagnie d'opérer et de conduire ses affaires sous tous rapports. Ceci comprend le droit de la Compagnie de déterminer tout produit à être manufacturé, son dessin, les méthodes et les moyens à être employés pour sa fabrication, et d'établir des taux de paie, salaires et classifications des employés pour la fabrication de tels nouveaux produits, sujet au droit de tout employé de loger un grief concernant les taux de salaires et classifications de la manière prévue dans cette convention, et au droit du Syndicat de discuter et d'exposer les faits s'il y a lieu en ce qui concerne les taux de paie et classification d'un tel nouveau produit.

2.03 D'établir des règlements, après entente avec l'Exécutif du Syndicat, à être observés par les salariés.

ARTICLE 3 - REPRESENTATION

3.01 Le Syndicat avisera la Compagnie des noms des salariés de la Compagnie visés par cette convention collective, choisis pour représenter les salariés. La Compagnie devra reconnaître ces représentants à compter de la réception d'un avis écrit des noms des salariés ainsi que leur fonction.

3.02 La Compagnie reconnaît un Comité de

Négociation syndical composé de quatre (4) salariés choisis par le Syndicat. Ils seront rémunérés huit (8) heures à temps simple pour les journées consacrées en négociations avec la Compagnie.

3.03 La Compagnie reconnaît un Comité de Griefs de trois (3) et un nombre maximum de six (6) délégués syndicaux qui devront être des employés réguliers de la Compagnie, ayant au moins six (6) mois d'ancienneté, dont la fonction sera de veiller à l'application de la convention collective.

3.04 Tout salarié qui désire discuter un problème avec son délégué d'atelier, après avoir reçu la permission de son contremaître de laisser son travail pour une période de temps raisonnable sans perte de salaire, il devra ensuite se rapporter à son contremaître lorsqu'il reprendra son travail. Telle permission ne sera pas indûment refusée.

3.05 Il sera accordé aux délégués d'atelier et aux membres du Comité de Griefs le temps nécessaire avec paie pour enquêter sur un grief et d'essayer de le régler sur les lieux de la Compagnie, jusqu'aux étapes 1, 2 et 3 de la Procédure de Griefs.

Les membres du Comité de Griefs et délégués devront aviser leur contremaître qu'ils doivent quitter leur poste de travail pour accomplir leur fonction de représentant syndical.

Le contremaître devra accorder cette autorisation sauf si à cause d'urgence le représentant était retenu à son poste de travail, un autre représentant sera libéré de son poste et agira à sa place.

3.06 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il est parfois nécessaire de discuter

des problèmes mutuels sur les différents sujets et/ou de l'interprétation des différents articles de la convention collective avec une perte de temps minimum. Le Syndicat coopérera avec la Compagnie dans un effort commun concernant la qualité du produit, réduction des pertes, cassure, rebut et recommencement de l'ouvrage, et tous les meilleurs efforts seront faits afin que chaque employé fasse l'ouvrage reçu des autres employés et ne devra pas cacher, procéder ou passer de l'ouvrage imparfait à une autre opération.

3.07 Tout représentant du Syndicat qui participe à titre de membre du Comité à une réunion avec la Compagnie sera payé au taux applicable pour le temps consacré à la réunion. Cependant, s'il s'agit d'un salarié de l'équipe autre que l'équipe de jour, le début de la journée régulière de travail coïncidera avec le début de la réunion.

3.08 Autant que possible, un Officier du Syndicat ne sera pas obligé de travailler sur une équipe autre que celle de jour. La Compagnie consent de donner entière considération à toute représentation du Syndicat dans de tels cas.

3.09 Les membres des Comités, l'Exécutif de la Loge 962, les délégués d'atelier, mais pas plus de deux (2) dans un département de plus de dix (10) employés, et un (1) dans un département de dix (10) ou moins, avec un maximum de quatre (4) à la fois, auront une permission d'absence, sans paie, pour accomplir des fonctions en rapport avec le Syndicat, telles que congrès ou journées d'étude. Le Syndicat avisera la Compagnie cinq (5) jours à l'avance de manière à ce que le contremaître en soit avisé.

3.10 Si le Syndicat désire qu'un employé

soit payé par la Compagnie pendant qu'il accomplit du travail syndical à l'extérieur de l'atelier, il en avisera la Compagnie par écrit cinq (5) jours au préalable.

a) Le Syndicat remplira une formule d'autorisation, la fera signée par le Président du Syndicat, ou en son absence, par le Vice-Président du Syndicat.

b) Sur réception de cette formule par la Compagnie, l'employé continue de recevoir son salaire régulier de la Compagnie, ainsi que tous les bénéfices marginaux auxquels il a droit comme employé.

c) Le Syndicat rembourse la Compagnie le montant de salaire payé à l'employé, plus 15% lequel est appliqué envers les bénéfices marginaux et frais d'administration, dans les dix (10) jours suivant la réception du compte.

ARTICLE 4 - CONDITIONS DE TRAVAIL

4.01 Les employés ne devront prendre d'ordres que de leurs supérieurs immédiats ou de l'administration générale lorsque les supérieurs immédiats ne peuvent être rejoints.

4.02 Les employés devront observer les règles de la Compagnie et devront accomplir une juste journée de travail dans la catégorie dans laquelle ils travaillent présentement, et seront sujets à être disciplinés par l'administration pour défaut de le faire.

4.03 Les employés ne pourront pas s'absenter de l'ouvrage sans aviser le Département du Personnel le plus tôt possible le jour même de l'absence. Les employés ne quitteront pas l'usine durant les heures de travail sans un "laissez-passer". Le défaut de fournir un avis d'absence ou d'obtenir une permission d'absence sera sujet à des mesures

disciplinaires.

4.04 Ce qui précède est sujet à l'article 12 de cette convention, traitant de la procédure à suivre dans les cas de griefs.

4.05 Il est entendu que les monteurs de la ligne d'assemblée, ainsi que les employés chargés de l'installation et du service, qui font normalement des installations électriques, ont la permission de faire des travaux d'électricité concernant l'entretien de la machinerie (Maintenance) et que les électriciens préposés à l'entretien de la machinerie (Maintenance) ont la permission de travailler sur la ligne d'assemblée sur des installations électriques, lorsque requis par la Compagnie.

ARTICLE 5 - HEURES DE TRAVAIL

5.01 A moins qu'il n'en ait été autrement convenu mutuellement, le temps de travail de toute équipe sera de huit (8) heures dans toute journée, et de quarante (40) heures dans toute semaine.

5.02 La semaine normale de travail sera du lundi au vendredi inclusivement. La première équipe commencera à travailler à 7:00 pour finir à 15:30; et la seconde équipe à 19:00 heures chaque jour. Si une troisième équipe devenait nécessaire, le début de la seconde et troisième équipe sera agréé mutuellement.

5.03 La Compagnie peut demander à un employé de travailler sur n'importe quelle équipe, cependant cinq (5) jours ouvrables avant ledit changement d'équipe, on accordera à l'employé l'occasion d'exprimer son choix, et l'article 9 sera le facteur déterminant (ancienneté).

Les changements d'équipe seront agen-

cés d'une façon à ce qu'ils débutent un lundi et que l'employé concerné soit informé le mercredi précédent.

5.04 Il est entendu que les heures de travail pour le Camionneur et Expéditionnaire/Réceptionnaire débuteront à 7:30 a.m.

5.05 Si un employé a été assigné ou avisé de se rapporter au travail et est avisé à son arrivée par la Compagnie qu'il n'y a pas suffisamment de travail pour lui, il recevra trois (3) heures de salaire à son taux de base de salaire, à moins qu'il n'ait été avisé deux (2) heures précédant le début du travail que ses services ne seraient pas requis, ceci est sujet, toutefois aux stipulations des sous-paragraphes (a) et (b).

(a) Si un autre travail est offert à cet employé, il devra accomplir cet autre travail pour une période de trois (3) heures à son taux de base de salaire, et il pourra selon son désir continuer d'accomplir cet autre travail pour une période de temps prolongée qu'on pourra lui offrir; s'il refuse de travailler durant cette période de trois (3) heures après son arrivée à l'usine, il n'aura pas droit aux trois (3) heures de paie mentionnées ici.

(b) Les stipulations de cette section ne s'appliqueront pas s'il n'y a pas de travail à cause de circonstances sur lesquelles la Compagnie n'a aucun contrôle, comprenant le feu, tempête, manque ou insuffisance de pouvoir électrique ou tout autre pouvoir.

5.06 Préférence sera accordée aux employés de l'équipe de nuit avant d'embaucher de nouveaux employés pour combler les vacances sur l'équipe de jour.

ARTICLE 6 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

6.01 Dans les cas où il devient nécessaire de travailler avant ou après les heures régulièrement assignées, les règles suivantes s'appliqueront:

6.02 La Compagnie convient de payer les employés une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) leur taux régulier pour les trois (3) premières heures de travail dans toute journée commençant immédiatement après la fin de l'équipe régulière; de deux (2) fois leur taux régulier par après.

6.03 Tout employé exécutant un travail doit prendre un repos d'au moins huit (8) heures entre les équipes régulièrement assignées (et/ou entre complétant un travail de temps supplémentaire) et commençant sur une équipe régulière assignée, à moins que cet employé n'obtienne une autorisation par écrit de son contremaître ou du client lorsqu'il est en devoir. Si les employés sont requis par la Compagnie ou le client de travailler avant d'avoir complété huit (8) heures consécutives de repos, ils seront payés tout comme s'ils n'avaient pas cessé de travailler au taux de temps supplémentaire s'appliquant dans les circonstances et continueront d'être payés au taux de temps supplémentaire qui s'applique.

6.04 Un préavis de cinq (5) heures sera donné aux employés requis d'exécuter du travail supplémentaire. Toutefois, en cas d'urgence seulement, la Compagnie se réserve le droit de leur demander d'exécuter du travail supplémentaire au cours de cette période de cinq (5) heures.

6.05 Les employés seront payés à temps double (2) pour tout travail exécuté le dimanche.

6.06 Les employés seront payés à temps et demi ($1\frac{1}{2}$) de leur salaire de base pour tout travail exécuté jusqu'à concurrence de six (6) heures les samedis ou le jour remplaçant le samedi, et temps double pour tout travail exécuté après six (6) heures et plus les samedis ou le jour remplaçant le samedi. Le taux de base est défini comme étant le taux horaire du salaire des employés sans aucune prime.

6.07 Lorsque le travail supplémentaire est nécessaire, il sera réparti entre les employés faisant un travail de même nature, afin que les heures supplémentaires travaillées par lesdits employés, soient égales à tous.

A cette fin la Compagnie préparera une liste des heures travaillées et créditées aux employés hebdomadairement. Cette liste sera remise au Syndicat et affichée à chaque semaine.

A la fin de chaque semaine, commençant le 1er janvier, 1984, les dossiers de temps supplémentaire pour l'année à jour, seront comptabilisés afin d'établir la priorité des individus à l'intérieur des groupes pour temps supplémentaire futur.

Les heures supplémentaires travaillées ou créditées aux employés sont déterminées comme suit:

- 1) Un employé dans un groupe ayant le moins d'heures supplémentaires accumulées aura la priorité dans son groupe, et sera offert en premier du temps supplémentaire futur.
- 2) Un employé qui refuse du temps supplémentaire qui lui est offert, sera crédité du nombre d'heures offertes.
- 3) Lorsqu'un employé avise son superviseur

durant la première heure de son équipe qu'il n'est pas disponible pour du temps supplémentaire à la fin de son équipe, il ne sera pas crédité avec ce supplémentaire. Le superviseur l'enregistrera immédiatement et l'employé apposera ses initiales sur ce dossier.

4) Un employé qui est absent pour quelque raison que ce soit, pour une période de cinq (5) jours dans une semaine de travail, ou pour la semaine entière de travail lorsqu'il y a moins de cinq (5) jours dû à un congé statutaire, sera crédité avec le nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées par les autres employés de son groupe, afin d'établir sa position sur la liste de priorité. Dans les cas d'absence de moins de cinq (5) jours ou la semaine entière, l'employé ne sera pas crédité.

5) Si un employé refuse le supplémentaire requis en cas d'urgence, et ce avec moins cinq heures d'avis mentionné au paragraphe 6.04, ce refus ne sera pas imputé à cet employé.

6) Le mot "groupe" signifie employés exécutant un travail de même nature.

6.08 Le travail d'urgence à l'usine en dehors des heures régulières:

Tout employé appelé par la Compagnie pour du travail d'urgence sera payé un minimum de trois (3) heures au taux approprié en telles circonstances.

6.09 Il est convenu que rien dans cette convention ne sera interprété comme donnant à un employé le droit de réclamer le paiement d'un taux de surtemps sous plus d'une (1) base, même si plus d'une stipulation dans

cette convention régissant le paiement des taux de surtemps peut être applicable. Toutefois, dans un tel cas, l'employé concerné aura le droit de réclamer le paiement du taux de surtemps sous la stipulation qui lui sera la plus avantageuse.

6.10 Le personnel requis de faire du temps supplémentaire aura toujours droit à une paie minimum d'une heure au taux de temps supplémentaire, mais sera requis de poinçonner l'horloge pour cette période d'une (1) heure.

ARTICLE 7 - TEMPS ALLOUE POUR LE DEBUT ET LA FIN DU TRAVAIL

7.01 Les employés auront droit à cinq (5) minutes de clémence après le début normal de l'équipe (incluant samedi et dimanche).

7.02 Les employés qui normalement profitent de ces cinq (5) minutes de clémence, pourront devenir sujets à une action disciplinaire.

7.03 Le temps des employés sera calculé à compter de douze (12) minutes ou autant de minutes par la suite, à l'heure ou suivant l'heure qu'ils s'enregistrent.

7.04 Le temps perdu à cause d'un départ avant l'heure normale de fermeture sera calculé des dernières douze (12) minutes actuellement travaillées. Un minimum de douze (12) minutes de travail doit être accompli après la fin d'une équipe régulière avant qu'un employé puisse être payé du temps supplémentaire. Tout autre temps supplémentaire sera toujours calculé et payé au plus près d'une période de six (6) minutes de travail accompli.

7.05 Les employés auront droit à cinq (5) minutes pour se laver et se changer avant la fin de leur équipe.

ARTICLE 8 - EMBAUCHAGE, PROMOTION ET PERMUTATION

8.01 Cet article gouverne l'embauchage, la promotion et la permutation en accord avec l'organisation optimum de l'usine décrite à l'Appendice "B", laquelle fait partie de cette convention.

8.02 Aucun employé ne sera permuté à une classification inférieure pour le besoin de cette Appendice.

8.03 Sans égard aux paragraphes 8.01 et 8.02 de cet article, la Compagnie pourra à sa discrétion, retarder le transfert d'un Installateur et Homme de Service de la 2e et 3e classe jusqu'à ce qu'il ait complété dix-huit mois d'expérience dans sa classification. A l'expiration de cette période de dix-huit mois le transfert sera automatique seulement s'il existe une vacance en accord avec le Plan Optimum.

La Compagnie consent à aviser le Syndicat au temps de l'embauchage de tout nouvel employé. Hebdomadairement, la Compagnie fera parvenir au Syndicat, le date d'embauche, nom, adresse et département de tout nouvel employé embauché.

8.04 Il est entendu que tout employé dési-

rant transférer d'une classification de métier à une autre, peut le faire, en mettant sa demande par écrit au Département du Personnel. Le Département maintiendra chaque demande en dossier pour six (6) mois, et si une vacance survient dans un département durant la période de six (6) mois, chaque demande reçue sera considérée pour la (les) position(s) vacante(s).

Si dans l'opinion de la Gérance, la position vacante ne peut être remplie par un employé, le tout aux meilleurs intérêts de la Compagnie, le Syndicat sera consulté avant que cette vacance ne soit remplie.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 Les nouveaux employés seront considérés en période d'essai tant qu'ils n'auront pas complété quatre-vingt-dix (90) jours de travail avec la Compagnie. Après cette période, leur service continu comptera de la date d'embauchage. Des griefs concernant le renvoi, permutation ou mise à pied ne peuvent être présentés par les employés en période d'essai. Toutefois, la Compagnie accepte de discuter avec le Syndicat le renvoi des employés en période d'essai, et accepte de donner entière considération à leurs représentations. Les employés en période d'essai ont droit à tous les autres droits et privilèges accordés aux employés couverts par cette convention, à moins de stipulation contraire.

9.02 La Compagnie fournira à l'Union une liste d'ancienneté, préparée à partir de la date de la signature de cette convention, de tous les employés de M.A.N. ASHTON INC. couverts par cette convention. Cette liste sera compilée comme suit:

a) L'ancienneté sera calculée de la date ori-

ginale d'embauchage de chaque employé par Ashton Press Mfg. Co. Ltd., autrefois Ashton Press Mfg. Co. (1968) Ltd. ou par Bristol Aerospace (1968) Limited (Montreal Division) autrefois Ashton Press Mfg. Co. Ltd. pourvu que les employés de la dernière compagnie aient été embauchés par Ashton Press Mfg. Co. (1968) avant le 31 janvier 1969.

b) Les employés embauchés avant le transfert de Ashton Press Mfg. Co. Ltd. d'Ottawa à Montréal, pour fins de calcul de l'ancienneté auront priorité sur tous les autres employés en cas de mise à pied.

9.03 a) L'ancienneté signifiera la longueur de service continu d'un employé à l'emploi de M.A.N. ASHTON INC. ou ses prédécesseurs.

b) L'ancienneté sera basée d'après les classifications de métiers, tel qu'il apparaît à l'Appendice "A".

9.04 Après avoir établi de l'ancienneté, un employé permuté à une autre classification de métier continuera d'accumuler son ancienneté dans la classification de métier à laquelle il appartenait et commencera à accumuler de l'ancienneté dans la nouvelle classification de métier et à partir de la date de sa permutation.

9.05 Dans les cas de promotion ou permutation à l'intérieur de l'unité de négociation due aux exigences de travail, la Compagnie considérera l'habileté et l'ancienneté. Lorsque l'habileté et le rendement sont suffisants, l'ancienneté prévaudra.

9.06 Les droits d'ancienneté acquis seront perdus quand un employé:

a) Démissionne volontairement pour quelque

raison que ce soit;

b) Quand il est congédié pour juste cause;

c) Est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois;

d) S'absente pour plus de quatre (4) jours de travail sans aviser son surveillant ou le Département du Personnel et sans raison valable;

e) Quand il ne retourne pas au travail, après une mise à pied dans les cinq (5) jours de travail suivant la réception d'un avis écrit de la Compagnie, par poste enregistrée, à sa dernière adresse connue. Une copie de tel avis sera fournie à l'Union.

f) Quand il ne retourne pas au travail, après avoir obtenu une permission d'absence spéciale, le jour où cette permission spéciale se termine, à moins qu'il n'ait obtenu par écrit de la Compagnie et de l'Union une permission d'absence additionnelle.

9.07 MISE A PIED (MANQUE DE TRAVAIL)

9.071 Les employés mis à pied dans une classification peuvent reculer inversement à l'ordre qu'ils étaient auparavant à toutes classifications, pourvu qu'ils aient accumulé suffisamment d'ancienneté.

9.072 Dans les cas de permutations pour éviter une mise à pied autre que celle de nature temporaire, et mises à pied dues au manque de travail, la Compagnie reconnaît que l'ancienneté dans la classification de métiers sera considérée d'abord, mais l'Union reconnaît à la Compagnie le droit de considérer l'habileté et de garder un nombre d'employés dont l'ancienneté serait moindre et lesquels à cause d'un entraînement spécial ou habileté

sont nécessaires au bon fonctionnement de l'usine, pourvu que tels employés soient occupés à des travaux ou tel entraînement spécial et leur habileté soient en pratique, et pourvu qu'aucun employé senior dans la même classification de métier ne puisse accomplir efficacement le travail après une période de deux semaines.

9.073 Lorsque la Compagnie juge qu'il est nécessaire d'ignorer la question d'ancienneté, elle doit aviser l'Union et en donner les raisons. Avant de donner effet à de tels ajustements, la Compagnie accepte de discuter avec le Comité Exécutif de l'Union tout cas de prétendues injustices ou de mécontentes. Tout désaccord survenant des stipulations de cette section devra être traité conformément à l'article 12 de cette convention.

9.074 Les membres du Comité Exécutif de l'Union, nommément le Président, Vice-Président, Secrétaire-Archiviste, Trésorier, Sentinelle, Guide et trois Syndics, auront préséance d'ancienneté dans leur classification de métier durant leur terme d'office, en cas de mise à pied. Le Syndicat agréé de fournir à la Compagnie une liste des noms des membres du Comité Exécutif ci-haut mentionné. La liste des noms, en possession de la Compagnie au moment de soumettre au Syndicat l'avis d'une mise à pied sera considérée comme la liste officielle.

9.075 Les employés mis à pied seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied pourvu qu'ils possèdent les qualifications nécessaires, et qu'ils soient capables d'accomplir efficacement le travail après une période de deux semaines.

9.08 Si après une mise à pied ou un dépla-

cement au lieu d'une mise à pied, il devient nécessaire d'augmenter le nombre d'employés dans la classification où un employé a été mis à pied ou a été déplacé, alors la Compagnie rappellera les employés dans l'ordre inverse de leur mise à pied ou déplacement, c'est-à-dire, que le dernier mis à pied ou qui a été déplacé sera le premier rappelé.

9.09 La Compagnie s'engage à remettre aux employés permanents un pré-avis écrit de mise à pied selon ce qui suit ou à défaut une indemnité compensatrice égale au pré-avis à moins que cette mise à pied ne soit le résultat d'une dispute de travail, feu, inondation ou toute autre cause hors du contrôle de la Compagnie:-

Moins d'un an de service continu	-pré-avis 1 semaine
de 1 à 5 ans de service continu	-pré-avis 2 semaines
de 5 à 10 ans de service continu	-pré-avis 4 semaines
de 10 ans et plus de service continu	- pré-avis 8 semaines

9.10 Un employé absent avec permission et qui prend un autre emploi perdra ses droits d'ancienneté à moins qu'il n'ait obtenu une permission écrite de la Compagnie et de l'Union.

9.11 Tout employé payé à l'heure qui accepte une permutation à une position en dehors de l'unité de négociation aura la permission de retourner à cette unité de négociation à la suite d'entente mutuelle.

9.12 La Compagnie convient d'aviser l'Union par écrit vingt-quatre (24) heures à l'avance

de la publication de toutes annonces de presse pour des positions vacantes qui peuvent exister dans l'unité de négociation.

9.13 L'Union convient que certaines circonstances peuvent obliger la Compagnie à engager des employés "temporaires" pour des ouvrages spéciaux pour une période déterminée. Ces employés "temporaires" ne seront pas sujets à aucune des provisions de cet article. Cependant, tout employé "temporaire" permuté à un emploi permanent devra recevoir le crédit pour tout service "temporaire" précédant sous tous rapports. Les périodes d'emploi "temporaire" ne devront jamais excéder trois (3) mois.

Dans le cas où un employé "temporaire" est un ancien employé de la Compagnie qui a déjà été mis à pied pour manque de travail, il est entendu qu'en dépit du caractère "temporaire" d'un tel emploi, les bénéfices marginaux et les privilèges de cet employé lui seront accordés pendant cette période temporaire tout comme s'il n'y avait eu aucune interruption dans son service.

ARTICLE 10 - VACANCES

10.01 Les vacances avec paie seront allouées aux employés sur la base suivante:

10.02 Les employés qui, au 1er mai, auront été de façon continue au service de la Compagnie ou de n'importe lequel de ses prédécesseurs, associés ou compagnies-soeurs recevront une vacance annuelle avec paie basée sur le salaire gagné depuis le 1er mai jusqu'au 30 avril précédant la période de vacance, comme suit:

<u>Nombre d'années de service con- tinu</u>	<u>Semaines de vacances</u>	<u>Taux de ré- munération</u>
1) moins de 4 ans	Selon les normes du Travail du Québec	
2) de 4 à moins de 12 années	3 semaines	6%
3) de 12 à moins de 25 années	4 semaines	8%
4) de 25 à moins de 30 années	5 semaines	10%
5) de 30 années et plus	5 semaines	12%

10.03 Les allocations pour chaque période de vacances seront payables le dernier jour de travail précédant telles vacances.

10.04 AVIS POUR VACANCES D'ETE

Si la Compagnie néglige d'aviser les employés de la fermeture de l'atelier pour l'été avant le 31 mars, il sera réputé que les deux (2) semaines de fermeture seront les deux (2) dernières semaines de juillet. Lorsque la Compagnie requiert quelques employés de travailler durant la période de fermeture de l'usine, première préférence sera accordée aux employés n'ayant droit à aucune vacance. Seconde préférence sera accordée aux employés possédant de l'ancienneté, pourvu toutefois que ces employés retenus soient capables d'exécuter le travail.

10.05 Les employés ayant subi un accident de travail pour lequel ils reçoivent une indemnité de la Commission des Accidents de Travail du Québec, et ceux qui reçoivent une indemnité hebdomadaire de l'assurance-groupe

pour une période continue excédant trente (30) jours, le temps perdu dû à une blessure ou maladie sera calculé en salaire pour l'ajustement de leur paie de vacances.

10.06 a) Les employés congédiés pour juste cause auront droit à leur paie de vacances selon les Normes du Travail du Québec.

b) Les employés mis à pied par la Compagnie à cause du manque de travail ou laissant volontairement auront droit à leur paie de vacances, au temps de leur mise à pied calculée d'après le pourcentage auquel ils auraient eu droit d'après l'article 10.02 ci-dessus à leur prochaine vacance annuelle.

10.07 Dans cet article, dans le but d'évaluer les services passés des employés, la liste d'ancienneté mentionnée à l'article 9 sera utilisée.

ARTICLE 11 - CONGES FERIES

11.01 Tous les employés recevront huit (8) heures de salaire à leur taux régulier pour chacun des congés suivants:

Vendredi Saint
Fête de la Reine
Fête de la St-Jean-Baptiste
Jour de la Confédération
Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâces

En plus des six (6) jours fériés ci-haut, les jours suivants seront des jours fériés:-

Lundi le 26 décembre, 1983
Mardi le 27 décembre 1983
Mercredi le 28 décembre 1983
Jeudi le 29 décembre 1983

Vendredi le 30 décembre 1983
Lundi le 2 janvier 1984

11.02 Pour être éligible au paiement d'un de ces congés statutaires précités, un employé doit travailler durant son équipe régulière de travail précédant tel congé; toutefois, chaque employé aura droit à deux (2) heures d'absence pour chacun de ces congés sans subir de perte de salaire pour les congés. Exceptions faites de ce qui précède dans les cas où les conditions suivantes prévalent:-

a) Maladie vérifiée, pourvu que telle maladie n'excède pas la période d'indemnité hebdomadaire de l'assurance-groupe;

b) Si appelé comme juré;

c) Permission d'absence au préalable accordée par écrit par la Compagnie.

Tout congé statutaire coïncidant avec un samedi ou un dimanche sera observé le lundi suivant à moins qu'il n'en soit décrété autrement par autorité gouvernementale.

11.03 Les employés qui sont requis de travailler un jour de congé férié ou autres congés reconnus, recevront huit (8) heures à leur taux régulier pour le congé, et en plus, ils seront payés temps double (2) pour toutes les heures travaillées.

11.04 Tout salarié qui a acquis des droits d'ancienneté et qui est mis à pied pendant les trente (30) jours de calendrier précédant le congé férié sera payé pour tel congé.

11.05 Le salarié en mise à pied lors de la fermeture de l'usine pour les congés fériés des Fêtes, qui a travaillé au moins neuf (9) mois au cours de l'année de calendrier, sera

rémunéré proportionnellement au nombre de mois travaillés.

ARTICLE 12 - PROCEDURE DES GRIEFS

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

12.02 Un grief tel qu'utilisé dans cette convention consiste dans une prétendue violation des dispositions de cette convention incluant mais non limité aux suspensions, aux renvois, à la discrimination et aux actions disciplinaires.

12.03 La procédure de règlement des griefs sera la suivante:

ETAPE UN (A) Le salarié, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la connaissance ou l'évènement à l'origine dudit grief et/ou mésentente, accompagné de son délégué, soumet verbalement son grief à son superviseur immédiat, afin d'en arriver à un règlement. Le superviseur immédiat devra rendre sa décision verbale dans le jour ouvrable qui suit la réception du grief. Cette étape n'est pas mandataire mais est recommandée par les parties.

ETAPE UN (B) Le salarié concerné accompagné du Délégué d'atelier peut soumettre son grief écrit ou le Délégué seul doit soumettre le grief au contremaître en dedans de quinze (15) jours ouvrables de la date de la connaissance ou l'évènement à l'origine dudit grief. Le même jour le Délégué doit soumettre une copie du grief au bureau du Secrétaire

re de la Compagnie. La décision du contre-maître devra être rendue par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief.

ETAPE DEUX. Si un grief n'est pas réglé à la première étape, il sera soumis par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la décision du contremaître par un membre du Comité des Griefs au Gérant de la Fabrication (le même jour, un membre du Comité des Griefs doit soumettre une copie du grief au bureau du Secrétaire de la Compagnie) qui devra tenir une réunion avec le Comité des Griefs. Le Gérant de la Fabrication rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

ETAPE TROIS. Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, il sera soumis par écrit au Secrétaire de la Compagnie dans les trois (3) jours ouvrables suivant la décision du Gérant de la Fabrication. Dans les sept (7) jours ouvrables, le Secrétaire de la Compagnie convoquera une réunion avec le Président (ou son représentant désigné) de la Compagnie et le Comité des Griefs, accompagné du Représentant de la Grande Loge, et la réponse de la Compagnie sur le grief sera remise au Président du Comité des Griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre des parties.

12.04 Toutes les décisions qui auront été prises entre la Compagnie et le Comité des Griefs seront finales et lieront la Compagnie, le Comité des Griefs, l'employé ou groupe d'employés concernés.

12.05 Le Syndicat a le droit de formuler un grief de nature générale à la deuxième étape de la Procédure des Griefs dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de la connaissance ou de l'évènement où l'employé

en est venu au courant, et lequel donnerait naissance au grief.

12.06 Afin que les griefs soient considérés et redressés rapidement, des délais sont fixés pour chaque étape de la Procédure des Griefs. Occasionnellement, il peut être souhaitable qu'un grief soit considéré plus attentivement et pour cela il peut être nécessaire de prolonger les délais. Dans ce cas, la Compagnie et le Syndicat peuvent convenir d'une prolongation appropriée des délais et indiquer par écrit la durée de la prolongation.

12.07 Si la Compagnie ne rend pas sa réponse à l'étape 1, 2, 3 dans le délai prévu, et que les parties ne se sont pas entendues afin de prolonger lesdits délais, tels que prévus à l'article 12.06, il sera donc interprété comme si la réponse était favorable.

12.08 Le défaut du Syndicat de faire les démarches fixées pour le redressement d'un grief à l'une ou l'autre des étapes de la procédure des griefs dans les délais fixés ou dans les délais prolongés en vertu des dispositions de l'article 12.06, constituera un retrait du grief.

12.09 Tout salarié mis à pied, tel que défini dans l'article 9 aura le droit de présenter un grief en accord avec cet article et aura le droit d'entrée à l'usine et de rencontrer les Représentants du Syndicat dans le but de voir au progrès dudit grief, au bureau du Syndicat.

ARTICLE 13 - ARBITRAGE

13.01 Si le Syndicat désire soumettre un grief à un arbitre, il doit aviser par écrit l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réponse de la Compagnie

à la troisième étape, en stipulant son choix d'arbitre.

13.02 Dans les dix (10) jours de la réception de tel avis, les parties devront s'entendre sur le choix de l'arbitre, à défaut d'entente entre les parties, l'arbitre sera nommé selon les dispositions du Code du Travail du Québec.

13.03 Tout grief soumis à l'arbitrage devra être entendu par l'arbitre désigné dans les plus brefs délais suivant la date où le grief lui est adressé.

Le rapport de l'arbitre constitue la décision; dans tous les cas, la décision lie les parties et commandera sa mise en application dans les sept (7) jours suivant sa réception par la Compagnie.

13.04 La décision de l'arbitre sur le grief devra être communiquée par écrit à chacune des parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la dernière séance d'arbitrage.

13.05 En aucune circonstance, l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de la présente convention. En cas de suspension, congédiement, mesure disciplinaire, l'arbitre aura juridiction pour décider du maintien, de la diminution ou de l'abolition de toute sanction, il aura également le pouvoir d'ordonner le réembauchage de l'employé et le remboursement du salaire perdu en tenant compte toutefois du salaire que le salarié aurait reçu dans l'intervalle.

13.06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à part égale par les parties.

ARTICLE 14 - SALAIRES

14.01 Les salaires et classifications seront ceux qui ont été convenus et établis dans la cédule de classifications ci-attachée sous l'Appendice "A" et faisant partie de cette convention.

14.02 Tout employé qui est permuté d'un département à un autre pour moins de quinze (15) jours de calendrier, retiendra au moins le même taux de salaire qu'il recevait antérieurement, même si le taux de salaire pour ce travail temporaire est inférieur.

14.03 a) Tout employé qui est permuté à un travail accordant un taux de salaire supérieur recevra le taux de salaire plus élevé pour ce nouveau travail après une période de quinze (15) jours de calendrier.

b) Tout employé sera avisé par écrit lorsque sa classification ou son grade est changé avec avis à l'Union.

14.04 Le salarié qui n'a pas atteint le salaire maximum de sa classification sera intégré dans la nouvelle échelle de salaire, selon son ancienneté, qui lui permettra d'atteindre le salaire maximum de sa classification, en recevant des augmentations à tous les six (6) mois. Cette provision s'applique aussi aux salariés en mise à pied à la signature du contrat.

Un salarié embauché dans l'échelle de progression, après la signature de la présente convention, recevra une augmentation à tous les six (6) mois, selon le salaire prévu dans sa classification.

14.05 Les salariés seront payés sur le temps de la Compagnie, une fois par semaine, durant les heures régulières de l'équipe; les salariés

de l'équipe de jour seront payés le jeudi avant 11:00 a.m. et les salariés de l'équipe du soir seront payés le mercredi soir, excepté lorsque le lundi, mardi ou mercredi est un congé, en tel cas, les employés de l'équipe du soir seront payés le jeudi soir.

Le Compagnie et l'Union conviennent:

1. Que, où cette convention indique une date précise comme étant la date d'une augmentation, et la date ainsi spécifiée est autre qu'un dimanche, l'augmentation sera effective à partir du dimanche suivant la date spécifiée.

2. Que, dans le calcul des salaires et/ou des augmentations, et le calcul donne un résultat de moins d'un sou par heure, le taux ou l'augmentation sera ajusté au sou le plus près de la façon suivante:

(1) ou le calcul donne un total d'exactement un demi-sou ou plus, le taux sera augmenté, et ou

(2) le total est .0 à .49 d'un sou, le taux sera abaissé au sou le plus proche.

ARTICLE 15 - SECURITE SYNDICALE

15.01 La Compagnie déduira chaque semaine pendant la durée de cette convention (se basant d'après les cotisations mensuelles multipliées par 12, divisées par 52 calculées au sou le plus élevé), de la paie de tout employé couvert par cette convention, le montant des dûs de l'Union tel qu'établi par les Règlements et la Constitution de l'Union.

15.02 La Compagnie remettra au Syndicat avant le septième (7e) jour de chaque mois la liste des employés indiquant le montant prélevé. Avant le quinzième (15e) jour de chaque mois,

la Compagnie remettra au Trésorier du Syndicat la somme totale des dûs prélevés.

15.03 Le Syndicat avisera par écrit la Compagnie du montant desdits dûs du Syndicat ainsi que du nom et adresse du Trésorier du Syndicat.

ARTICLE 16 - SANTE ET SECURITE

16.01 Les deux parties de cette convention désirent maintenir un niveau élevé de sécurité afin d'éliminer les accidents industriels. Les parties de cette convention sont d'accord pour donner pleine latitude et ne pas entraver les activités du Comité de Santé et Sécurité. A cette fin, les lois et règlements qui régissent la santé et sécurité des travailleurs font partie intégrante de cette convention.

16.02 Un Comité de Sécurité sera formé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Compagnie. Le Comité se réunira mensuellement, mais le fera plus fréquemment s'il se présente des cas urgents, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les représentants du Syndicat qui assisteront à ces réunions seront payés par la Compagnie.

16.03 La Compagnie accordera un congé payé à trois (3) représentants syndicaux du Comité de Santé et Sécurité, pour chaque année de la convention, pour un maximum de neuf (9) jours ouvrables par année, pour suivre un cours de l'AIM en matière de santé et sécurité au travail.

16.04 La Compagnie s'engage à communiquer au Comité de Santé et Sécurité toutes les statistiques pertinentes permettant d'établir le portrait complet de la sécurité dans l'usine, ainsi qu'une copie des rapports qu'elle reçoit

du gouvernement concernant la sécurité.

16.05 Le représentant désigné aux enquêtes du Syndicat sur le Comité de Santé et Sécurité peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour enquêter sur tout accident de travail ou sur toute condition portée à son attention, pouvant causer un préjudice à la santé ou à la sécurité d'un salarié.

16.06 La Compagnie tiendra à la disposition des salariés une chambre de premiers soins, aménagée et équipée pour donner les premiers soins. La Compagnie assignera au moins un (1) salarié qualifié sur chaque équipe pour donner les premiers soins. Ce salarié doit recevoir, sans perte de salaire, et aux frais de la Compagnie, une formation d'ambulancier St-Jean ou l'équivalent.

16.07 La Compagnie fournira gratuitement et les employés devront utiliser tous les équipements de sécurité jugés nécessaires par le Comité de Santé et Sécurité.

16.08 Tout employé qui subit une blessure durant son emploi à la Compagnie devra se rapporter immédiatement (ou aussitôt que possible) au contremaître ou son représentant, et ensuite au Préposé des Premiers Soins.

16.09 Les employés ne travaillant pas à cause de maladie et/ou accident pourront reprendre leur travail avec la permission du docteur de la Compagnie ou d'un docteur accepté mutuellement par l'employé et la Compagnie.

16.10 Dans le cas où un salarié est accidenté au travail, celui-ci sera payé sur la base de son taux horaire régulier pour le temps perdu lorsqu'il se fait soigner. Cependant,

a) si après traitement, il ne lui est pas

permis de retourner au travail, il sera payé pour le reste de son équipe normale et la Compagnie s'occupera du transport approprié pour le salarié le jour de l'accident;

b) si un salarié doit retourner à l'hôpital ou voir un médecin, tel employé ne subira aucune perte de salaire;

c) ce n'est pas le but des dispositions précédentes de rendre la Compagnie responsable du salaire ou frais de transport que pourrait rembourser la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec à tel salarié accidenté.

16.11 Un salarié qui ne peut plus remplir les exigences de son occupation régulière à cause d'une incapacité médicalement reconnue, pourra déplacer un autre salarié sur une occupation pour laquelle il est qualifié et que son état de santé lui permet d'accomplir, si son ancienneté le lui permet.

16.12 Une salle de toilette, des armoires et des accommodations pour les repas seront fournies par la Compagnie et entretenues dans des conditions sanitaires. Les employés devront coopérer à maintenir ces accommodations en bonne condition.

16.13 Dans le cas d'un salarié absent pour cause d'accident, maladie, la Compagnie lui avancera, sur demande, selon les normes établies par la Commission de la Sécurité et de la Santé du Travail du Québec ou l'Assurance-Groupe, le montant hebdomadaire auquel il a droit selon le cas. Cependant, le salarié devra s'engager par écrit à rembourser le montant reçu aussitôt qu'il reçoit l'indemnité à laquelle il a droit, ou prendre des arrangements avec la Compagnie pour le remboursement, advenant le cas où la réclamation serait refusée.

16.14 Tout salarié devant travailler dans des conditions comportant des risques pour la sécurité ou la santé doit suspendre immédiatement son travail et en informer sans délai son contremaître. Si le problème n'est pas solutionné à la suite de discussion avec le contremaître, le salarié pourra soulever le problème auprès du Directeur de l'usine.

Sur demande du salarié, un représentant syndical du Comité de Santé et Sécurité devra être présent à ces discussions. Si la décision du Directeur de l'usine ne satisfait pas le salarié, les deux parties se conforment au Chapitre III des droits et obligations des parties de la Loi 17, Loi sur la santé et la sécurité du Travail.

16.15 Il est entendu que la Compagnie paiera \$37.50 par année de convention à chaque salarié envers l'achat de souliers de sécurité, lesquels devront être portés au travail.

ARTICLE 17 - CONGEDIEMENT

17.01 Tout employé congédié pour juste cause ne sera payé que jusqu'à l'heure de son congédiement. Cette section n'empêchera pas un employé de présenter son cas selon la Procédure des Grievs définie dans l'article 12 de cette convention.

17.02 Aucun employé ne sera payé à la fin de son emploi avant qu'il n'ait retourné tous les outils appartenant à la Compagnie, tout équipement ou toute propriété qui lui avait été fournie. Il devra de plus retourner ses identifications de sécurité.

ARTICLE 18 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

18.01 Des tableaux d'affichage en quantité suffisante seront fournis exclusivement pour afficher tous les avis officiels de l'Union.

ARTICLE 19 - DEVOIR DE JURE

19.01 La Compagnie remboursera aux employés la différence entre leur temps régulier et l'indemnité qu'ils reçoivent pour service rendu comme juré ou témoin de la couronne ou témoin représentant la Compagnie.

ARTICLE 20 - CONGE POUR DEUIL

20.01 Dans le cas de mortalité d'un membre de la famille d'un employé, celui-ci sera payé par la Compagnie à son taux régulier de salaire pour:

a) Cinq (5) jours ouvrables de la date du décès de son conjoint, ou conjoint de fait, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère;

b) Un (1) jour dans le cas des grands-parents, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru.

Une preuve satisfaisante du décès doit être soumise en dedans de quatre (4) semaines suivant le décès dans ce pays, et trois (3) mois dans un autre pays.

20.02 Si un employé est informé du décès d'un membre de sa famille durant son travail régulier, une permission lui sera accordée de quitter immédiatement les lieux de la Compagnie, et il sera payé pour le restant de son équipe ce jour là.

ARTICLE 21 - CONGE DE PATERNITE

21.01 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé de un (1) jour. Le même privilège s'applique lors de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 22 - PERMISSION D'ABSENCE

22.01 Les demandes pour permissions d'absence

seront prises en considération si l'employé soumet une raison satisfaisante, et à la condition que ses demandes ne sont pas trop fréquentes. Toutes les permission d'absence sont sans solde, et d'une durée maximum de six (6) semaines. La Compagnie se réserve le droit de limiter le nombre d'employés par département et un maximum de huit (8) permissions d'absence par année de calendrier.

ARTICLE 23 - PROGRAMME POUR ALCOOL ET DROGUE

23.01 Un programme sur l'alcoolisme et drogue sera établi.

ARTICLE 24 - PRIMES

24.01 Les employés travaillant sur la seconde équipe qui suit l'équipe régulière de jour, recevront une prime de cinquante cents (50¢) l'heure, en plus de leur taux de salaire de base. Cette prime ne sera pas incorporée dans le taux de base. Dans le cas d'une troisième équipe, les deux parties de cette convention négocieront de nouveau cette clause.

24.02 Un employé affecté à un travail de service à l'extérieur d'un rayon de vingt-cinq (25) milles de l'usine d'Ashton recevra pour son voyageant:

- 1) son taux horaire de base pour les jours de la semaine, et temps et demi la fin de semaine, et,
- 2) pour le travail effectué chez le client, son taux horaire régulier et de surtemps plus,
- 3) Un dollar et vingt-cinq cents (\$1.25) l'heure, plus le taux horaire applicable selon qu'il voyage ou qu'il travaille chez le client.

Il est entendu par l'Union que cette

prime est pour compenser les employés des disparités économiques que leur occasionne ce voyage, incluant la perte de temps supplémentaire qui pourrait survenir.

Toutes les dépenses de transport, logement et repas encourues par un employé travaillant à l'extérieur seront défrayées par la Compagnie.

24.03 Un employé travaillant en dedans d'un rayon de vingt-cinq (25) milles de l'usine Ashton ne recevra pas de prime de l'extérieur, mais il sera payé à son/ses taux de salaire régulier(s) applicable(s) à ce moment, soit le temps de transport ou au travail.

24.04 Les inspecteurs à qui l'on demande d'effectuer des contrôles surprises dans l'usine se verront accorder une prime de cinq (5) sous l'heure en plus de leur taux régulier.

24.05 Les employés utilisant leur véhicule personnel pour s'occuper des affaires de la Compagnie recevront une indemnité de cinquante cents (50¢) le mille.

ARTICLE 25 - FACILITES POUR FUMER ET RAFRAICHISSEMENTS

25.01 Les employés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes le matin, et il leur sera permis de s'asseoir durant ce temps. Cette période de dix (10) minutes sera surveillée par le contremaître.

25.02 Les employés pourront fumer dans les départements de l'Usine où il n'y a aucun danger de le faire. Pour raisons de sécurité, il ne sera permis en aucun temps dans les départements indiqués comme endroits interdits de fumer.

25.03 Cet article confirmera la présence pratique où il n'y a aucune période de repos dans la seconde partie d'une équipe régulière. Toutefois, des légers rafraîchissements sont disponibles aux employés à leur endroit de travail, et leur consommation sera tolérée à la condition qu'il n'y ait aucun arrêt de travail.

Dans les départements où il est impossible de "boire en travaillant", des arrangements appropriés seront faits par la Direction.

ARTICLE 26 - ASSURANCES

26.01 Il est entendu que la Compagnie paiera 100% du coût total de la prime de l'assurance collective.

26.02 Les plans d'assurance groupe actuels seront maintenus pour la durée de cette convention, et en formeront partie.

26.03 Il est entendu que le montant des bénéfices hebdomadaires de maladie sera 66.7% du salaire de l'employé avec le maximum des gains assurables de l'Assurance-Chômage.

ARTICLE 27 - EMPLOYES NE FAISANT PAS PARTIE DE L'UNITE DE NEGOCIATION

27.01 Les employés en dehors de l'unité de négociation, tels que Surintendants d'usine, peuvent exécuter occasionnellement du travail sur le plancher de la production dans le but de donner des instructions, de l'entraînement, faire de l'expérimentation et l'analyse des tâches, pourvu que ceci ne prive aucun employé de son salaire régulier.

ARTICLE 28 - PLAN DE PENSION

28.01 Commençant le 29 août 1982 et se continuant pour la durée de cette convention, la Compagnie contribuera la somme de vingt cents (20¢) l'heure, pour chaque heure travaillée ou payée, en conformité avec la convention collective, pour chaque employé dans l'unité de négociation, au Régime de Rentes Patronal-Syndical (Québec) de l'A.I.M.

28.02 En vigueur le 3 septembre, 1983, la contribution de la Compagnie au Régime de Rentes Patronal-Syndical (Québec) de l'A.I.M. sera vingt-cinq cents (25¢) l'heure pour chaque heure travaillée ou payée, en conformité avec la convention collective, pour chaque employé dans l'unité de négociation, mais n'excédant pas quarante (40) heures dans une semaine.

ARTICLE 29 - VALIDITE

29.01 Nonobstant tout ce qui est contenu dans cette convention, la Compagnie sera en tout temps libre de se conformer à n'importe quels lois ou règlements, fédéral, provincial ou municipal. Une telle conformité de la part de la Compagnie sera jugée comme étant l'exécution de cette convention, et non pas comme étant une violation.

29.02 Si une Cour déclarait une partie de cette convention invalide, telle décision ne rendra pas aucune autre partie de cette convention invalide.

ARTICLE 30 - GREVES ET FERMETURES

30.01 La Compagnie ne fermera pas ses portes, et les employés ne causeront aucune interruption de travail, grève ou ralentissement durant la durée de cette convention.

30.02 Si des différends surgissent entre la Compagnie et l'Union concernant l'interprétation ou l'application des clauses de cette convention, il n'y aura aucune suspension de travail à cause de tels différends, et les parties s'efforceront de régler ces différends promptement et dans l'ordre.

ARTICLE 31 - PRATIQUES DEFENDUES

31.01 Les parties en cause conviennent qu'il n'y aura aucune distinction ou intimidation de la part de la Compagnie ou de l'Union à cause de toute activité ou non-activité passée ou future d'un employé concernant les affaires de l'Union, ou parce qu'il est membre de l'Union, excepté dans les cas ci-après mentionnés.

La Compagnie convient qu'elle ne refusera d'employer aucune personne ou d'aucune manière ne fera de distinction, de contrainte, de restriction ou d'influence à cause de participation ou non-participation dans n'importe quelle organisation ouvrière légale.

31.02 L'Union et la Compagnie conviennent qu'aucune personne ne devra solliciter des membres pour l'Union sur les lieux de la Compagnie durant les heures de travail, excepté si la Compagnie en donne la permission par écrit. Elles conviennent aussi qu'aucune personne ne permettra ou n'aura la permission d'intimider, de contraindre un employé à devenir membre de l'Union.

31.03 De plus, elles conviennent qu'aucune assemblée de l'Union ne sera tenue sur les lieux de la Compagnie, excepté si une permission expresse de la Compagnie est accordée.

31.04 De plus, elles conviennent qu'aucune activité de l'Union ne se fera ou sera permise sur les lieux de la Compagnie de la part de tout employé durant les heures de travail ou sur le temps de la Compagnie, à moins que ce ne soit expressément autorisé par cette convention ou par la Compagnie, par écrit.

31.05 De plus, elles conviennent que l'Union ne distribuera ou ne fera distribuer aucun feuillet, pamphlet ou publication de l'Union sur le temps de la Compagnie, excepté avec la permission expresse de la Compagnie, par écrit.

ARTICLE 32 - DUREE DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention est en vigueur du 4 septembre, 1983 au 1er septembre 1984.

32.02 Un avis d'amender, modifier ou terminer cette convention peut être donné par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention.

EN FOI DE QUOI, les Parties contractantes
ont signé cette convention ce 24
jour de fév. 1984.

POUR: M.A.N. ASHTON INC.

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

POUR: L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS
DE L'AERONAUTIQUE, LOCAL 962

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

APPENDICE "A"
APPENDIX "A"

TAUX DES SALAIRES PAR CLASSIFICATION & TITRE DE TRAVAIL
WAGE RATES BY CLASSIFICATION AND JOB TITLE

<u>Classe</u> <u>(Class)</u>	<u>Titre de travail</u> <u>(Job Title)</u>	<u>Rang</u> <u>(Grade)</u>	<u>Sept.4/83</u>
110	Chefs de service (Chargehands)	1	13.23
		2	13.04
121	Outilsseurs & Matriceurs (Tool & Die Makers)	1	12.98
		2	12.81
		3	12.59
122	Outilsseurs & Matriceurs (Tool & Die Makers)	1	12.33
		2	12.20
		3	12.00
131	Opérateurs de machine à pointer (Jig borers)	1	12.70
		2	12.39
		3	12.26
132	Opérateurs de machine à pointer (Jig borers)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62

150	Machinistes - Général (General Machinists)	1	12.39
		2	12.26
151	Machinistes (Machinists)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62
152	Machinistes (Machinists)	1	11.14
		2	10.94
		3	10.73
		4	10.48
		5	10.23
		6	9.98
		7	9.58
		8	8.95
		9	8.25
161	Assembleurs d'établi (Bench fitters)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62
162	Assembleurs d'établi (Bench fitters)	1	11.14
		2	10.94
		3	10.73
		4	10.48
		5	10.23
		6	9.98
		7	9.58
		8	8.95
		9	8.25

181	Soudeurs (Welders)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62
182	Soudeurs (Welders)	1	11.14
		2	10.94
		3	10.73
		4	10.48
		5	10.23
251	Peintres (Painters)	6	9.98
		7	9.58
252	Peintres (Painters)	8	8.95
		9	8.25
221	Installation & Hommes de service (Installation & Servicemen)	1	13.53
		2	13.30
222	Installation & Hommes de service (Installation & Servicemen)	1	12.87
		2	12.61
		3	12.39
223	Installation & Hommes de service (Installation & Servicemen)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62
241	Monteurs de la ligne d'assemblée (Assembly fitters)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62

242	Monteurs de la ligne d'assemblée (Assembly fitters)	1	11.14
		2	10.94
		3	10.73
		4	10.48
		5	10.23
		6	9.98
		7	9.58
		8	8.95
		9	8.25
261	Peintres (Painters)	1	11.69
		2	11.52
262	Peintres (Painters)	1	10.87
		2	10.67
		3	10.46
		4	10.22
		5	9.98
		6	9.73
		7	9.34
		8	8.73
		9	8.05
321	Inspecteurs (Inspectors)	1	12.07
		2	11.90
		3	11.62
322	Inspecteurs (Inspectors)	1	11.14
		2	10.94
		3	10.73

322	Inspecteurs	4	10.48
	(Inspectors)	5	10.23
		6	9.98
		7	9.58
		8	8.95
		9	8.25
421	Entretien (tous métiers)	1	12.07
	(Mtce) (All trades)	2	11.90
		3	11.62
422	Entretien (tous métiers)	1	11.14
	(Mtce) (All trades)	2	10.94
		3	10.73
		4	10.48
		5	10.23
		6	9.98
		7	9.58
		8	8.95
		9	8.25
521	Préposés aux magasins	1	11.55
	d'outils (Tool Crib Att)	2	11.30
		3	11.14
522	Préposés aux magasins	1	10.54
	d'outils (Tool Crib Att)	2	10.35
		3	10.15
		4	9.92
		5	9.69

522	Préposés aux magasins d'outils (Tool Crib Att)	6	9.45
		7	9.07
		8	8.47
		9	7.81
541	Magasiniers & Vérifica- teurs (Storekprs & Checkers)	1	11.33
		2	11.10
		3	10.87
542	Magasiniers & Vérifica- teurs (Storekprs & Checkers)	1	10.40
		2	10.20
		3	10.01
		4	9.77
543	Chauffeurs (Drivers)	5	9.54
		6	9.31
		7	8.94
		8	8.35
561	Emballeurs (Packers)	9	7.70
		1	10.87
		2	10.62
		3	10.44
562	Emballeurs (Packers)	1	10.05
		2	9.70
		3	9.46

571	Expéditionnaires/ Réceptionnaires (Shippers/Receivers)	1	11.33
		2	11.10
		3	10.87
572	Expéditionnaires/ Réceptionnaires (Shippers/Receivers)	1	10.40
		2	10.20
		3	10.01
		4	9.77
		5	9.54
		6	9.31
		7	8.94
		8	8.35
		9	7.70
580	Chauffeurs (Drivers)	1	10.33
		2	10.01
		3	9.56
		4	9.32
720	Homme d'utilités (Utility Man)	1	10.24
		2	10.02
		3	9.84
740	Concierges (Janitors)	1	8.75
		2	8.55
		3	8.41

NOTE NO.1. Les deux (2) premiers chiffres de classe indiquent le métier, et le dernier chiffre indique la classe.
(The first two (2) digits under the class heading indicate the trade, and the last digit indicates the class)

APPENDICE "B"
(Appendix "B")

ETABLISSEMENT DU PLAN OPTIMUM
(Optimum Plant Establishment)

Page 1.

Classification de Métiers (Trade Classification)	Classe (Class)	Nombre D'Employees (No. of Employees)					% au- dessus de (over) 5
		1	2	3	4	5	
Chefs de service (Chargehands)							100
Outilleurs & Matriceurs (Tool & Die Makers)	1ère	1	1	1	2	3	50
	2ième		1	2	2	2	50
Opérateurs de Machine à Pointer (Jig Borers)	1ère	1	1	1	2	3	50
	2ième		1	2	2	2	50
Machinistes-Général (General Machinists)							100
Machinistes (Machinists)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Assembleurs d'établi (Bench Fitters)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Soudeurs (Welders)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Installation & Hommes de Service (Installation & Servicemen)	1ère	1	1	1	2	3	50
	2ième		1	1	1	1	30
	3 "			1	1	1	20
Monteurs de la ligne d'Assemblée (Assembly Fitters)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Peintres (Painters)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50

APPENDICE "B"
(Appendix "B")

ETABLISSEMENT DU PLAN OPTIMUM
(Optimum Plant Establishment)

Page 2.

Classification de Métiers (Trade Classification)	Classe (Class)	Nombre D'Employees (No. of Employees)					% au-dessus de (over)
		1	2	3	4	5	
Inspecteurs (Inspectors)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Entretien (Tous Métiers) (Mtce) (All Trades)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Préposés aux Magasins d'outils (Tool Crib Att.)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Magasiniers & Vérifica- teurs (Storekprs. & Checkers)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Emballeurs (Packers)	1ère	1	1	1	2	2	50
	2ième		1	2	2	3	50
Expéditionnaires/ Réceptionnaires (Shippers/Receivers)	1ère	1	1	2	2	3	50
	2ième		1	1	2	2	50
Chauffeurs (Drivers)							100
Homme d'Utilités (Utility Man)							100
Concierges (Janitor)							100