

1946-47

Microfilm

**CONVENTION D'UNION**

**DECEMBRE, 1954**



**DOMINION BRIDGE COMPANY LIMITED**  
**LACHINE WORKS**

# **CONVENTION**

**entre**

**DOMINION BRIDGE COMPANY, LIMITED**  
**(USINES DE LACHINE, Y COMPRIS LA SECTION DE**  
**LONGUE POINTE)**

**et**

**LE LOCAL 2843 DES**  
**METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE**  
**(UNITED STEELWORKERS OF AMERICA)**

**2 DECEMBRE 1954**

## INDEX

	<i>Page</i>
CONVENTION .....	5
Ancienneté — Article 10 .....	13, 19
Arbitrage — Article 8 .....	12
Avis — Article 17 .....	18
But de la convention — coopération — Article 1 ...	5
Chefs de groupe — Article 6 .....	10
Conditions d'emploi et de travail — Article 11 ....	13
Contre-grève et grève — Article 9 .....	12
Cotisation d'Union (Formule d'Autorisation) .....	8
Cotisation d'Union (Formule d'Annulation) .....	8
Délégués — Article 3 .....	8
Discrimination, intimidation et activités syndicales — Article 4 .....	9
Durée et renouvellement — Article 16 .....	17
Heures de travail, temps supplémentaire et alloca- tions spéciales — Article 12 .....	14
La classification du travail, la classification des employés et le système des taux de salaire — Article 14 .....	17, 29
Personnel du comité exécutif de l'Union — Article 5	9
Reconnaissance syndicale — Article 2 .....	6
Règlement des différends — Article 7 .....	10
Salaires, provisions générales — Article 15 .....	17
Vacances payées — Article 13 .....	17, 26
SIGNATURES .....	18
REGLEMENTS D'ANCIENNETE ANNEXE "A" .....	19
Application et exceptions — Article 2 .....	19
Application par subdivision de l'usine — Article 3 .	20
Definition — Article 1 .....	19

	<i>Page</i>
Déviations — Article 10 .....	24
Durée de service — Article 4 .....	20
Employés exceptionnels — Article 5 .....	21
Perte des droits d'ancienneté — Article 7 .....	22
Procédure de mise-à-pied (layoffs) — Article 8 .....	23
Procédure du ré-embauchage — Article 11 .....	24
Réduction des heures de travail — Article 9 .....	24
Permutations — Article 6 .....	21
 <b>REGLEMENTS CONCERNANT LES VACANCES,</b>	
ANNEXE "B" .....	26
Congés statutaires — Article 6 .....	29
Durée des vacances — Article 2 .....	26
Paiement pour les vacances — Article 3 .....	27
Paiement au lieu de vacances — Article 4 .....	28
Période de vacances — Article 1 .....	26
Cessation de l'emploi — Article 5 .....	28
 <b>CLASSIFICATION DU TRAVAIL, CLASSIFICATION</b>	
<b>DES EMPLOYÉS ET SYSTEME DE TAUX DE</b>	
<b>SALAIRE ANNEXE "C" .....</b>	
Apprenti — (d) .....	31
Classification du travail .....	29
Classification des employés .....	30
Homme de métier — (c) .....	31
"Improve" — (b) .....	30
Opérateur — (a) .....	30
Probaniste — (e) .....	31
Transferts — (f) (g) .....	31, 32

# CONVENTION

entre

## **DOMINION BRIDGE COMPANY, LIMITED**

(USINES DE LACHINE, Y COMPRIS LA SECTION DE  
LONGUE POINTE)

*(ci-après appelée la Compagnie)*

et

## **LE LOCAL 2843 DES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE**

(UNITED STEELWORKERS OF AMERICA)

*(ci-après appelé l'Union)*

MISE EN VIGUEUR: 2 DECEMBRE 1954

---

### **1. BUT DE LA CONVENTION — COOPERATION**

Cette Convention est intervenue entre les parties aux présentes afin de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, et d'établir une méthode de règlement à l'amiable pour tout malentendu ou différend qui peut surgir de temps à autre.

Les parties reconnaissent qu'il est de l'intérêt de la Compagnie, de l'Union et des employés de pourvoir à ce que les Usines de la Compagnie opèrent d'après les méthodes et dans des conditions qui sauvegardent le plus possible la sécurité, le bien-être et la santé des employés, l'économie dans l'opération, la qualité du

rendement, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

Reconnaissant l'existence de ces buts et intérêts communs, la Compagnie et l'Union consentent à coopérer entièrement dans tous les cas où des projets pourraient être formés afin de parvenir à la réalisation de ces buts.

## **2. RECONNAISSANCE SYNDICALE**

La Compagnie reconnaît que l'Union, sous les ordonnances existantes, a été déclarée la seule agence de négociation pour les employés à l'heure des départements de l'Usine de Lachine, y compris la section de Longue Pointe. Il est entendu que le terme "employé(s)" tel qu'utilisé dans ce contrat se rapporte aux employés inscrits sur les listes de paye de la Compagnie, mais ne comprend pas les anciens employés dont l'emploi avec la Compagnie se trouve terminé pour quelque raison que ce soit, sujet toutefois au droit de telles personnes à être ré-intégrées dans leurs fonctions ou ré-embauchées, tel que spécifiquement établi ci-après.

Les employés suivants sont exclus de ce groupe syndical, et ne sont pas couverts par les clauses de la présente Convention:

- (a) les employés ayant le pouvoir d'embaucher et de congédier;
- (b) les employés dont le travail est de nature confidentielle;
- (c) les employés dont les responsabilités principales comportent la protection et la sécurité de la propriété de la Compagnie (opérateurs d'usine d'énergie, gar-

diens, chauffeurs) — pourvu cependant que, en ce qui concerne les employés mentionnés dans l'item (c), ils aient droit de bénéficier de la procédure pour le règlement des différends prévue ci-après.

(d) Pendant la durée du présent contrat, la Compagnie respectera une autorisation signée par un employé aux fins de déduire chaque mois sa cotisation d'Union et de la remettre, tel que le veut la Constitution et selon les termes de la formule d'Autorisation à déduire, spécimen "A" ci-après. Une telle autorisation ne pourra être révoquée que par un avis servi à la Compagnie, dans les trente (30) jours précédant la date d'expiration de la présente convention, et selon les termes de la formule d'Annulation, spécimen "B" ci-après. Les autorisations et les annulations devront être signées en double par l'employé et devront être dûment authentiquées.

La Compagnie remettra les cotisations ainsi perçues au Secrétaire Financier, local 2843 des Métallurgistes Unis d'Amérique (U.S.A.), le ou avant le quinze de chaque mois; le nom des employés pour qui les cotisations ont été déduites devra être indiqué, ainsi que le nom de ceux qui ont révoqué leur autorisation depuis la dernière remise des cotisations.

Il est entendu que l'Union dédommagera la Compagnie, la maintenant indemne contre toute réclamation qui pourrait lui être adressée par un ou des employés au sujet des montants déduits de leur salaire d'après les stipulations ci-dessus.

La Compagnie et l'Union conviennent qu'en aucun temps les employés ne seront induits, par contrainte ou intimidation, à accepter ou à refuser les déductions pour cotisation d'Union. Il est de plus convenu qu'il



permis d'absence raisonnable, sans salaire, lorsque requis pour la transaction des affaires de l'Union au dehors. Tel permis d'absence devra être sollicité de la Compagnie suivant la méthode ordinaire. (Voir: Permis d'Absence).

#### **4. DISCRIMINATION, INTIMIDATION ET ACTIVITES SYNDICALES**

Il n'y aura aucune discrimination, intervention, restriction ou contrainte de la part de la Compagnie ou d'aucun de ses agents contre un employé à cause de son affiliation à l'Union, et l'Union ne pourra contraindre les employés à faire partie de l'Union, solliciter leur affiliation, distribuer de la littérature, ni transiger aucune affaire de l'Union sur le temps de la Compagnie, excepté ce qui sera nécessaire pour le règlement des griefs et l'exécution de la présente Convention.

Aucun avis ne sera affiché sur les tableaux sans l'approbation du Gérant de l'Usine ou de son délégué.

#### **5. PERSONNEL DU COMITE EXECUTIF DE L'UNION**

Il est entendu que l'Union tiendra la Compagnie au courant du nom des membres de son Comité Exécutif, avec qui la Compagnie transigera en rapport avec toute matière survenant par suite de la mise en exécution du présent contrat. Les membres de ce Comité devront avoir au moins douze (12) mois de service avec la Compagnie, à moins d'une entente mutuelle. A la discrétion de la Compagnie, tels employés pourront jouir d'une considération spéciale en ce qui concerne leurs droits d'ancienneté, en cas de mise-à-pied

pour manque de travail, pendant qu'ils font partie du Comité Exécutif. En aucun cas, les membres du Comité Exécutif ne peuvent être mis à pied, ou congédiés, sans l'approbation du Gérant de l'Usine. Si pour l'exercice de leurs fonctions les membres du Comité sont forcés de quitter leur département, ils doivent d'abord obtenir la permission de leur Contremaître.

## **6. CHEFS DE GROUPE**

La Compagnie reconnaîtra tous les Chefs de Groupe (Stewards) dûment élus par l'Union pour les divers départements; cependant il ne devra pas y avoir plus d'un Chef de Groupe pour chaque vingt (20) membres de l'Union. Les Chefs de Groupe doivent avoir au moins douze (12) mois de service avec la Compagnie, à son usine de Lachine, y compris la section de Longue Pointe, excepté dans les cas spéciaux et avec entente mutuelle. Les Chefs de Groupe, avec la permission de leurs Contremaîtres, pourront laisser leur occupation régulière pour une période de temps raisonnable, afin d'enquêter et de régler des différends. L'Union tiendra la Compagnie au courant des noms des Chefs de Groupe et la Compagnie avisera à son tour l'Union des noms des membres de son personnel surveillant avec qui les Chefs de Groupe devront communiquer pour toute information, et pour le redressement de toute condition qui peut sembler injuste.

## **7. REGLEMENT DES DIFFERENDS**

Tout grief résultant de l'exécution de la présente Convention, ou tout malentendu qu'un employé, ou

un groupe d'employés couverts par la présente Convention, désireraient discuter ou régler avec la Compagnie, sera traité comme suit:—

(a) En premier lieu, l'employé ou les employés affectés doivent soumettre le cas au Contremaître, soit seuls ou accompagnés du Chef de Groupe.

(b) Si aucune solution n'est apportée dans les trois (3) jours, le ou les employés, accompagnés du ou des Chefs de Groupe peuvent soumettre le cas à l'Ajusteur des Griefs de l'Union, qui à son tour pourra soumettre la question au Gérant du Personnel.

(c) Si le règlement n'est pas effectué dans une semaine, un officier de l'Union et l'Ajusteur des Griefs peuvent soumettre le cas, par écrit, au Gérant de l'Usine.

(d) Si un règlement n'est pas encore atteint dans une (1) semaine, la cause peut être portée devant le Gérant de la Division Est de la Compagnie, alors qu'un représentant international, et au plus cinq (5) membres du Comité Exécutif peuvent être présents.

(e) Toutes les décisions rendues seront finales et définitives, et lieront la Compagnie, l'Union et les employés (ou l'employé) concernés.

(f) Toutes les causes à être entendues suivant les provisions antérieures seront normalement discutées durant les heures de travail, mais les négociations prolongées pour le règlement des différends se feront en dehors des heures de travail.

## **8. ARBITRAGE**

Au cas où aucune entente ne serait conclue, en ce qui concerne l'interprétation ou l'application d'aucune des clauses de cette Convention, les parties s'efforceront, par quelque méthode acceptable d'arbitrage, de parvenir à une entente qui sera définitive et liera les deux parties; à défaut de pareille entente concernant l'arbitrage, l'une ou l'autre partie aura le droit de demander un Comité de Conciliation ou d'Arbitrage selon les prescriptions de la Loi des Relations Ouvrières, et/ou La Loi des Différends Ouvriers de la Province de Québec. Avis de l'intention de recourir à l'arbitrage doit être servi dans les deux semaines de la date à laquelle le Gérant de la Division Est aura rendu sa décision sur la matière en litige.

## **9. CONTRE-GREVE ET GREVE**

Ni l'Union ni aucun de ses officiers ou représentants, ni aucun des membres, ne soulèvera, soutiendra, encouragera ou sanctionnera, pendant la durée de cette convention, une grève, arrêt de travail, ou un ralentissement des opérations de la Compagnie, ou ne fera le piquetage de la propriété de la Compagnie, ni d'aucune autre façon n'empêchera la production de la Compagnie ou ne nuira à ses opérations, en contradiction avec la loi, ou relativement à tout point couvert par la présente Convention ou à toute condition qui peut être soumise à l'arbitrage, tant que la procédure de "Règlement des Différends", telle qu'établie dans cette Convention, n'aura pas été épuisée.

En cas de grève ou de contre-grève, les employés requis pour voir à l'entretien et aux réparations auront libre accès à l'usine pour maintenir ce service.

## 10. ANCIENNETE

Les règlements touchant les droits d'ancienneté sont contenus dans l'Annexe "A", ci-jointe, et formant partie de la présente Convention.

## 11. CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

(a) Sujet aux stipulations de la présente Convention, la Compagnie aura le droit:

(1) D'embaucher qui lui plaira, moyennant le respect des droits d'ancienneté en ce qui concerne le ré-embauchage des anciens employés;

(2) De suspendre, ou congédier des employés pour juste cause, conformément aux règlements régissant la discipline de l'usine, tels que publiés par la Compagnie comme directive, le 28 mai 1945, ou tout amendement d'iceux;

(3) De répartir le travail en tout temps;

(4) De suspendre le travail, totalement ou en partie, en aucun temps, lorsqu'il sera jugé nécessaire par suite des conditions générales des affaires ou de toute autre circonstance incontrôlable.

(b) Afin de permettre aux employés de se laver, de remiser les outils, et en un mot, de se préparer à quitter leur travail, la Compagnie s'engage à signaler, par sifflet, cinq (5) minutes à l'avance la fin de chaque quart.

(c) Un permis d'absence ne dépassant pas une semaine peut être accordé sur demande à un employé, à la discrétion de son Contremaître.

(d) Des permis d'absence pour des périodes de plus longue durée doivent être requis par l'entremise du Département du Personnel.

(e) Toute requête pour permis d'absence pour raisons de santé doit recevoir l'approbation du Médecin de la Compagnie.

(f) Tout employé retournant au travail après une période de maladie ou une absence autorisée doit se présenter à la Clinique des soins d'urgence afin de recevoir un certificat avant de commencer son travail.

(g) Tous les nouveaux employés seront requis, comme condition d'emploi, de participer au plan de Caisse de Retraite, de contribuer à l'assurance-groupe accident, maladie et hospitalisation, et à l'assurance-groupe sur la vie.

(h) La Compagnie continuera à pourvoir, dans une mesure raisonnable, au maintien de la sécurité et de la santé de ses employés pendant les heures de travail, et demande que ses employés aient égard, en tout temps, à leur propre sécurité et à celle de leurs compagnons de travail.

(i) Les employés âgés de plus de 50 ans, ayant 25 années de service, auront le privilège de choisir entre le travail de jour ou de nuit.

(j) Toutes les mesures nécessaires seront prises afin d'assurer, pendant les heures de travail, la prompte remise de tout message urgent aux employés.

## **12. HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET ALLOCATIONS SPECIALES**

(a) Au choix de la Compagnie, et afin de remplir ses obligations contractuelles, une journée sera toute

période de vingt-quatre heures consécutives (24). Les heures normales de travail seront au nombre de huit et demie ( $8\frac{1}{2}$ ) par jour, et quarante-deux et demie ( $42\frac{1}{2}$ ) par semaine de cinq jours, conformément à la cédule publiée.

(b) Les employés recevront une prime de sept sous (7) l'heure, incluant le temps supplémentaire, pendant qu'ils feront partie de l'équipe de nuit, et il leur sera alloué une période de trente minutes sur le temps de la Compagnie pour prendre leur repas, y compris le cinq minutes alloué pour se laver.

(c) Temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) sera payé pour toutes les heures travaillées en plus des huit heures et demie ( $8\frac{1}{2}$ ) dans toute période de vingt-quatre (24) heures, entre sept heures (7) a.m. lundi et sept heures (7) a.m., samedi, et pour toutes les heures travaillées entre sept heures (7) a.m. et minuit, samedi, et entre minuit dimanche et sept heures (7) a.m. lundi.

(d) Temps double est payé pour toutes les heures de travail entre minuit samedi et minuit dimanche, et pour toutes les heures de travail effectuées pendant les jours de fête suivants: Jour de l'An, Vendredi-Saint, Fête de l'Empire, la St-Jean Baptiste, la Confédération, la Fête du Travail, la Fête de l'Action de Grâce, Noël, ou tout autre jour déclaré par statut ou décret comme devant être observé comme une des fêtes ci-dessus mentionnées, dans le cas où telle fête tomberait un dimanche. Pour les fins de la présente convention, une fête statutaire commencera à sept heures (7) a.m. le jour de la fête et se terminera à sept heures (7) a.m., le jour suivant.

(e) Tout employé n'ayant pas été averti au préalable, et qui se présente à son travail comme d'habitude, et

qui est ensuite renvoyé chez lui à cause du manque d'ouvrage, et/ou tout employé qui a été appelé pour une courte période de temps, recevra l'équivalent d'au moins quatre heures de travail, à son taux régulier de salaire. Ceci ne s'appliquera pas dans les cas qui sont en dehors du contrôle de la Compagnie, comme par exemple une panne d'électricité ou de machinerie, etc.

(f) Si un employé est blessé et, comme conséquence, il se trouve incapable de reprendre son travail, il recevra le salaire de sa journée complète, quelle qu'ait été l'heure de l'accident.

(g) Tous les employés travaillant à des points éloignés de l'usine et qui peuvent retourner chez eux quotidiennement, seront rémunérés à leur taux régulier de salaire pour le temps normal employé pour se rendre à leur travail et en revenir.

S'ils sont requis de voyager à des distances considérables, ils recevront leur salaire régulier pendant qu'ils voyageront durant les heures normales de travail. La Compagnie payera les dépenses de voyage et les frais d'existence légitimes, ainsi que le taux régulier pour le travail d'usine, plus dix sous (10) l'heure pour chaque heure actuelle de travail. A l'option de la Compagnie, l'employé pourra, plutôt que ce que ci-haut énoncé, être transféré temporairement au Département de l'Erection, alors que sa rémunération et ses allocations seront les mêmes que celles des autres employés de l'Erection, payés à l'heure.

(h) L'usine sera fermée pendant une période de deux (2) semaines commençant le ou vers le 15 juillet de chaque année. La Compagnie affichera sur les tableaux, soixante (60) jours à l'avance, un avis indi-

quant la date à laquelle doit commencer la fermeture annuelle.

### **13. VACANCES PAYEES**

Les règlements concernant les vacances payées sont contenus dans l'Annexe "B" ci-jointe, qui fait partie de la présente convention.

### **14. LA CLASSIFICATION DU TRAVAIL, LA CLASSIFICATION DES EMPLOYES ET LE SYSTEME DES TAUX DE SALAIRE**

Les stipulations touchant la classification du travail, la classification des employés et le système des taux de salaire sont contenues dans l'Annexe "C" ci-jointe, qui fait partie des présentes.

### **15. SALAIRES — PROVISIONS GENERALES**

(a) Les employés seront payés chaque semaine, en argent, et sur le temps de la Compagnie.

(b) Le retrait du salaire avant la date régulière peut être permis, mais seulement en cas d'urgence.

(c) Aucune déduction ne sera faite des salaires, excepté celles prescrites par la loi ou autorisées par les termes de la présente Convention, à moins d'une autorisation écrite de la part de l'employé, et en ce cas, seulement avec l'approbation de la Compagnie.

### **16. DUREE ET RENOUVELLEMENT**

Cette Convention et les Annexes "A", "B" et "C" ci-jointes prendront effet le deuxième jour de décembre mil neuf cent cinquante-quatre et demeureront en force jusqu'au deuxième jour de décembre mil neuf cent cinquante-cinq et ensuite d'année en année à

moins qu'un avis par écrit aux fins de terminer ou de modifier cette Convention ne soit servi par l'une ou l'autre des parties, au moins soixante jours avant l'expiration de toute période d'une année tel qu'établi précédemment.

## 17. AVIS

Tout avis qui doit être servi à l'Union sera considéré comme effectivement donné lorsque adressé au Secrétaire Correspondant de l'Union, Local 2843, des Métallurgistes Unis d'Amérique (U.S.A.), 1525 rue Notre-Dame, Lachine, ou à toute autre adresse qui sera donnée à la Compagnie, par écrit. Tout avis qui doit être servi à la Compagnie sera considéré comme effectivement donné lorsque adressé à la Compagnie, Boîte Postale 280, Montréal.

En foi de quoi les parties aux présentes, représentées par leurs officiers dûment autorisés, ont signé à Lachine, le neuvième jour de décembre, 1954.

### DOMINION BRIDGE COMPANY LIMITED

P. MILLAR  
C. H. McCOLL  
T. J. METAYER

### UNITED STEELWORKERS OF AMERICA

Local Union 2843

M. LECAVALIER  
A. ST. ONGE  
P. VIENS  
M. ST. ONGE  
M. THERIEN  
R. J. LAMOUREUX  
*Representants U.S.A.*

## ANNEXE "A"

### REGLEMENTS D'ANCIENNETE

#### 1. DEFINITION

Le terme "Ancienneté" tel qu'employé dans les présentes, désigne le statut d'un employé en ce qui concerne ses droits à une position, et elle sera basée sur la continuité de service, l'habileté à remplir les exigences de cette position avec la marque "moyenne" ou mieux, et l'historique de son emploi dans une ou plusieurs opérations ou subdivisions de l'Usine.

#### 2. APPLICATION ET EXCEPTIONS

Les règlements concernant les droits d'ancienneté s'appliqueront à tous les employés payés à l'heure couverts par cette convention, à l'exception:

- (a) Des apprentis, pourvu qu'au moment où ils passeront à la classification d'hommes de métier, on leur crédite leur temps de service avec la Compagnie pendant leur apprentissage;
- (b) Des employés accidentés au service de la Compagnie, ou atteints d'incapacité pour raison d'âge ou d'infirmité, qui, à la discrétion de la Compagnie, pourront être exempts des stipulations de l'ancienneté, et à qui préférence peut être accordée pour telle opération qu'ils sont capables d'effectuer;
- (c) Des employés qui, pourvu que leur statut d'ancienneté ne soit pas affecté pour une période excédant un mois, sont requis d'accepter des expédients à la discrétion de la Compagnie.

### **3. APPLICATION PAR SUBDIVISION DE L'USINE**

Les droits d'ancienneté seront appliqués dans et d'après les subdivisions suivantes de l'Usine:

Main Shop

Girder Shop

Girder Shop — Extension

Département des Bouilloires (Boiler Shop)

Département No. 107

Département de Longue Pointe

(Longue Pointe Shop)

Département des Boulons (Bolt Shop)

Forge

Atelier de Mécanique et d'Assemblage

(Machine Shop, Machine Assembly)

Département des Patrons (Pattern Shop)

Département d'Inspection

Département de l'Entretien (Maintenance)

Département du Transport (incluant les Peintres)

Magasins Généraux.

### **4. DUREE DE SERVICE**

Pour le calcul des droits d'ancienneté, la durée de service sera considérée en termes d'années et de mois seulement, comme suit:

Tous les employés au service de la Compagnie au 31 juillet 1943 recevront crédit, à cette date, pour leur durée totale de service avec la Compagnie, depuis le 1er janvier 1921. Après le 1er août 1943, la durée de service de ces employés continuera à accroître, selon les règlements ordinaires touchant la perte des droits d'ancienneté; les personnes n'ayant aucun droit d'ancienneté entrant au service de la Compagnie après

cette date, n'acquerront des droits d'ancienneté qu'après avoir servi une période de probation de trois mois, alors que leur temps de service sera calculé rétroactivement à compter de leur date d'entrée au service de la Compagnie.

En cas de mise-à-pied affectant des employés possédant les mêmes droits d'ancienneté tels qu'établis ci-haut, l'ancienneté sera calculée d'après la date actuelle d'embauchage dans les cas litigieux.

## **5. EMPLOYES EXCEPTIONNELS**

En cas de renvoi dû au manque de travail, les employés exceptionnels recevront considération spéciale, en ce qui concerne les droits d'ancienneté. Les employés exceptionnels sont ceux dont l'habileté et l'expérience, dans l'opinion de la Compagnie, sont d'une valeur exceptionnelle dans l'Usine.

## **6. PERMUTATIONS**

Quand un employé est transféré d'une subdivision à une autre, ou d'une opération à une autre, il n'acquerra pas de droits d'ancienneté dans sa nouvelle subdivision, ou sa nouvelle opération, pour une période de huit mois, mais dans l'intervalle, il conservera ses droits d'ancienneté dans son ancienne subdivision ou opération. A la fin de cette période de huit mois, son temps de service avec la Compagnie lui sera crédité dans sa nouvelle subdivision ou opération, et il perdra ses droits dans son ancienne subdivision ou opération.

En cas de mise-à-pied, un employé transféré depuis moins de deux ans, peut être retourné dans son ancienne subdivision ou opération, en quel cas ses droits d'ancienneté dans son ancienne subdivision ou opération seront immédiatement rétablis.

## 7. PERTE DES DROITS D'ANCIENNETÉ

Un employé perdra ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

(a) S'il se met en grève avant d'avoir d'abord épuisé les procédures pour le "règlement des différends".

(b) S'il est congédié, sujet cependant à son droit de demander une reconsidération de son congédiement dans les deux semaines qui suivent. S'il est réintégré dans ses fonctions, ses droits d'ancienneté seront restitués.

(c) S'il quitte son emploi volontairement.

(d) S'il néglige de se rapporter à son travail dans les sept (7) jours suivant la fin d'un permis d'absence, ou dans les cinq jours après avoir été avisé de retourner au travail après une mise-à-pied, à moins que, dans chacun de ces cas, il puisse donner à la Compagnie une raison plausible pour expliquer son défaut de se présenter dans les délais prescrits.

(Voir les règlements inclus dans le paragraphe "Procédure de Ré-embauchage" touchant l'obligation de se présenter dans les cinq jours.)

(e) S'il n'est pas averti de retourner au travail dans les douze mois d'une mise-à-pied par suite de manque de travail. Toutefois, s'il retourne à l'emploi de la Compagnie à une date ultérieure, il recevra crédit pour ses droits d'ancienneté en tant que sa durée de service est concernée, après une période de probation de trois mois, pourvu qu'il n'ait pas été rayé de la liste de paye pour une période dépassant deux ans.

(f) S'il a atteint l'âge normal de la pension d'après notre plan de Caisse de Retraite.

## **8. PROCEDURE DE MISE-A-PIED (layoffs).**

Les mises-à-pied par suite de manque de travail se feront par opérations dans une subdivision, sujet au droit d'un employé de travailler à une ou plusieurs autres opérations, tel que prévu plus bas:

(a) L'ordre suivant sera suivi, en cas de mise-à-pied dans une opération, par suite de manque de travail:

(1) Les employés sans droits d'ancienneté;

(2) Les "improvers", d'après leurs droits d'ancienneté;

(3) Les opérateurs et les hommes de métier, d'après leurs droits d'ancienneté.

(b) Un employé mis à pied dans une opération par suite du manque de travail aura le droit suivant son ancienneté, d'être transféré à une autre opération dans laquelle il a déjà travaillé, pourvu qu'il ait atteint la classification d'opérateur, et qu'il ait obtenu le degré de "moyenne" ou mieux, au moment où il avait quitté telle opération antérieure. Si cet employé, dans un temps raisonnable, ne démontre pas une habileté moyenne dans l'accomplissement de cette opération antérieure, il sera alors sujet à une mise-à-pied par la Compagnie.

(c) Nonobstant les provisions du paragraphe (b), un homme de métier aura le droit d'être transféré, dans sa propre subdivision, à toute opération comprise dans l'exercice de son métier, et tout opérateur aura le droit d'être transféré, dans sa subdivision, comme aide, ces permutations devant être effectuées dans chaque cas d'après l'ancienneté. Le terme "aide" tel qu'employé ici, comprend toutes les catégories d'aides,

et dans le cas des départements de la Structure, les aides-soudeurs (tack welders).

(d) Lorsqu'un employé est mis à pied dans une opération, et refuse d'accepter du travail dans une autre, il ne perdra pas, de ce fait, ses droits d'ancienneté.

(e) Les employés recevront une semaine d'avis avant d'être mis à pied, excepté en cas de mise-à-pied ou de fermeture d'urgence.

## **9. REDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL**

Si la Compagnie considère nécessaire de réduire les heures de travail à moins de quarante (40) par semaine, un employé aura le droit de demander un permis d'absence au lieu de laisser son emploi volontairement. Tel permis d'absence se terminera quand les heures de travail seront de nouveau portées à quarante (40) par semaine.

## **10. DEVIATIONS**

Toute déviation aux règlements touchant les droits d'ancienneté sera le sujet d'une conférence entre l'Union et la Compagnie.

## **11. PROCEDURE DE RE-EMBAUCHAGE**

(a) Advenant le cas où le personnel dans une opération devrait être augmenté, la Compagnie aura le droit de transférer à telle opération tout employé qu'elle désignera, pourvu qu'il ait autant de droits d'ancienneté qu'aucun ancien employé ayant droit d'être rappelé pour cette opération.

(b) Dans le cas où il serait nécessaire d'embaucher ou de rappeler des employés pour toute opération, l'ordre suivant devra être suivi:

(1) Les anciens opérateurs et hommes de métier, d'après l'ancienneté.

(2) Les anciens "improvers", d'après l'ancienneté.

(3) Ceux qui n'ont aucun droit d'ancienneté, à la condition que, si la Compagnie ne requiert les services que d'Opérateurs et d'Hommes de métier, elle aura le droit d'embaucher des Opérateurs ou des Hommes de métier sans droits d'ancienneté, de préférence à ceux mentionnés dans le paragraphe (b2) ci-dessus.

(c) Le droit de préférence qu'ont les anciens employés à être rappelés s'appliquera à toutes les opérations effectuées par eux pendant le temps de leur emploi, et qu'ils peuvent, dans l'opinion de la Compagnie, accomplir avec le degré de "moyenne" ou mieux.

(d) Les employés ayant droit au rappel seront avisés personnellement, ou par l'entremise de l'Union, ou par lettre expédiée à leur dernière adresse connue. Les employés ainsi avisés sont requis de communiquer immédiatement avec le Bureau d'Emploi. Si dans les cinq jours de l'expédition d'un avis de rappel par écrit aux anciens employés, le nombre requis ne s'est pas rapporté au travail, la Compagnie aura le droit de servir des avis à d'autres anciens employés ayant moins d'ancienneté et d'embaucher tels employés dans l'ordre où ils se présenteront au Bureau d'Emploi.

(e) Afin de protéger leurs droits d'ancienneté, les employés qui ont été mis à pied doivent avertir le Bureau d'Emploi de tout changement d'adresse.

## **ANNEXE "B"**

### **REGLEMENTS CONCERNANT LES VACANCES**

**(Incluant les Congés Statutaires)**

#### **1. PERIODE DE VACANCES**

L'Usine sera fermée pendant deux semaines consécutives commençant le ou vers le 15 juillet de chaque année, pour les vacances. La Compagnie affichera, soixante (60) jours à l'avance, sur les tableaux de l'usine, un avis indiquant la date à laquelle la fermeture doit commencer. Tous les employés, à l'exception de ceux qui seront avisés du contraire, prendront leurs vacances pendant cette période. Les employés ayant droit à une troisième semaine de vacances auront le privilège de la prendre à leur choix jusqu'à la fin de décembre de l'année en cours, sujet cependant aux exigences de la production.

#### **2. DUREE DES VACANCES**

Les années de service à l'emploi de la Compagnie donnant droit à un employé à des vacances payées pour toute année seront déterminées à la date du 31 mai de telle année, et, sujet aux conditions énoncées ci-après, la durée des vacances et leur payement seront établis comme suit:

(a) Les employés ayant moins d'une année de service auront droit à un douzième d'une semaine de vacances payées pour chaque mois de calendrier travaillé en entier.

(b) Les employés ayant une année, mais moins de trois années de service, auront droit à une semaine de vacances payées.

(c) Les employés ayant trois années, mais moins de quinze années de service, auront droit à deux semaines de vacances payées.

(d) Les employés ayant quinze années ou plus de service auront droit à trois semaines de vacances payées.

### **3. PAYEMENT POUR LES VACANCES**

Conformément aux règlements de cette annexe, les employés seront payés comme suit:

(a) Les employés ayant droit à moins d'une semaine de vacances: le nombre d'heures dans une semaine normale multiplié par le taux à l'heure au 31 mai de l'année courante, multiplié par le nombre de mois travaillés, divisé par douze.

(b) Les employés ayant droit à une semaine de vacances: le nombre d'heures dans une semaine normale, multiplié par le taux à l'heure au 31 mai de l'année courante.

(c) Les employés ayant droit à deux semaines complètes de vacances: le nombre d'heures dans la semaine normale multiplié par le taux à l'heure au 31 mai de l'année courante, multiplié par deux.

(d) Les employés ayant droit à trois semaines complètes de vacances: le nombre d'heures dans la semaine normale multiplié par le taux à l'heure au 31 mai de l'année courante, multiplié par trois.

*Exception:* Les employés éligibles qui n'auraient pas travaillé une période complète de douze mois entre le premier juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année courante, seront payés comme suit:

Pour la première semaine: proportionnellement au temps travaillé tel qu'établi au paragraphe (a).

Pour la deuxième semaine: une semaine complète tel qu'établi au paragraphe (b).

Pour la troisième semaine: une semaine complète tel qu'établi au paragraphe (b).

(e) Les employés dont le cas présente des difficultés par suite d'absence prolongée due à la maladie ou à un accident seront traités d'après les mérites de leur cause individuelle.

Le paiement pour les vacances sera effectué avant le commencement de la période de vacances.

#### **4. PAYEMENT AU LIEU DE VACANCES**

Vu que le système de vacances fut inauguré afin de procurer aux employés l'occasion de se reposer et de se distraire, aucun paiement ne sera fait pour tenir lieu de vacances, excepté tel que prévu à l'article 5: CESSATION DE L'EMPLOI.

#### **5. CESSATION DE L'EMPLOI**

Lorsqu'un employé, pour quelque raison que ce soit, termine son emploi avec la Compagnie, il aura droit au paiement pour les vacances auxquelles il sera devenu éligible sur une base d'une année de service, pourvu qu'il ait acquis des droits d'ancienneté.

Les employés qui seront pensionnés recevront le paiement de tout crédit pour vacances pouvant leur revenir sur une base de 3 et/ou de 15 ans de service.

La méthode utilisée pour le calcul de cette paye de vacances en cas de départ sera la suivante: le nombre d'heures dans la semaine normale multiplié par le taux à l'heure au 31 mai de l'année courante, multiplié par le nombre de mois travaillés, divisé par douze.

## 6. CONGES STATUTAIRES

Tous les employés payés à l'heure recevront l'équivalent d'une journée normale de travail (8½ heures) au taux à l'heure de chacun, pour le Jour de l'An, le Vendredi-Saint, la Fête de l'Empire, la St-Jean Baptiste, la Confédération, la Fête du Travail, le Jour de l'Action de Grâces et Noël, pourvu que ces congés tombent durant la cédule publiée des jours normaux de travail. Cependant les employés devront avoir travaillé leurs huit heures et demie complètes, précédant immédiatement et suivant immédiatement ces jours de congés. Cette condition pourra cependant être annulée en cas de légitime absence.

### ANNEXE "C" CLASSIFICATION DU TRAVAIL, CLASSIFICATION DES EMPLOYES, ET SYSTEME DE TAUX DE SALAIRE

#### CLASSIFICATION DU TRAVAIL

Tous les emplois rémunérés à l'heure seront évalués dans la liste de Classification des Emplois avec Echelle de Salaires de la Compagnie, comprenant neuf (9) catégories ou groupes, avec les taux de salaires suivants:

Catégorie ou Groupe No.	Taux de Base à l'Heure	Taux Maximum (Mérite) à l'Heure
1	\$1.73	\$1.90
2	1.68	1.85
3	1.62	1.79
4	1.56	1.73
5	1.51	1.68
6	1.45	1.60
7	1.40	1.54
8	1.32	1.48
9	1.32	1.32

*Note*:—Les employés faisant le travail classifié dans le Groupe 9 ne seront pas éligibles pour des augmentations automatiques ou de mérite, mais il est entendu que les nouveaux employés embauchés pour les opérations du Groupe 9 pourront solliciter une revision pour une permutation éventuelle à une opération dans un groupe supérieur, après une période de six mois à compter de la date d'embauchage.

#### CLASSIFICATION DES EMPLOYES

Les employés à l'heure seront classés dans une des catégories définies ci-après:

(a) *Opérateur*:

Celui dont le travail remplit entièrement les exigences d'une opération dans les groupes 1 à 9 de la liste de Classification des Emplois avec Echelle de Salaires de la Compagnie.

Cet employé recevra le taux de base pour l'opération dans laquelle il est classé comme Opérateur dans les dossiers de la Compagnie, et il sera éligible pour des augmentations de salaire conformément au Système de la Compagnie pour le Classement d'après le Mérite.

(b) *"Improver"*:

Celui qui est à l'entraînement et dont le travail ne remplit que partiellement les exigences d'une opération dans les groupes 1 à 9 de la liste de Classification des Emplois avec Echelle de Salaires de la Compagnie.

Cet employé recevra au début un taux approprié, et une augmentation périodique de cinq sous l'heure après chaque période de 820 heures de travail, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de base pour l'opération dans

laquelle il est classé comme "improver" dans les dossiers de la Compagnie. S'il n'est pas qualifié à la date où il doit être considéré pour l'augmentation périodique, il sera congédié, ou encore on pourra lui donner l'opportunité de se qualifier dans une autre opération.

(c) *Homme de Métier:*

Celui qui a complété son apprentissage et a reçu son diplôme, ou a, dans l'opinion de la Compagnie, acquis les connaissances et l'expérience équivalent à l'apprentissage.

(d) *Apprenti:*

Celui qui est lié par un contrat écrit et doit suivre un cours formel d'apprentissage en conformité avec le Programme d'Etudes des Apprentis, établi par la Compagnie.

Le taux de rémunération pour tel employé sera arrêté par la Compagnie, comme une stipulation du Programme d'Etudes des Apprentis.

(e) *Probaniste:*

Celui qui a été à l'emploi de la Compagnie pour une période moindre que trois mois entiers du calendrier.

Tous les nouveaux employés seront classés comme probanistes et seront sujets à une période de probation de trois mois au cours desquels ils ne pourront recourir à la procédure de l'Union pour le règlement des griefs et pourront être congédiés sans avis.

(f) Tout employé, quand il sera transféré d'une opération à une autre, sera informé de la raison de tel changement et du taux de salaire établi pour l'opération nouvelle qui lui est assignée. Si le changement

est dû à une incapacité, un avis de trente jours sera donné avant qu'un changement dans le taux de salaire ne devienne en vigueur.

(g) Tout employé qui croit être qualifié pour un travail plus désirable dans sa propre subdivision ou dans une autre, doit d'abord discuter la chose avec son propre contremaître. Si cette entrevue ne s'avère pas satisfaisante, l'employé peut soumettre son cas au Département du Personnel.

**UNION AGREEMENT**

**DECEMBER, 1954**



**DOMINION BRIDGE COMPANY LIMITED**  
**LACHINE WORKS**

*1914209*

**INDENTURE OF AGREEMENT**

**between**

**DOMINION BRIDGE COMPANY, LIMITED  
LACHINE WORKS  
INCLUDING LONGUE POINTE SHOP**

**and**

**LOCAL UNION 2843  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA**

**DECEMBER 2, 1954**

## INDEX

	<i>Page</i>
INDENTURE OF AGREEMENT .....	5
Arbitration — Article 8 .....	11
Classification of Jobs, Classification of Employees, and System of Wage Rates — Article 14 .....	16
Conditions of Employment and Working Conditions — Article 11 .....	12
Delegates — Article 3 .....	8
Discrimination, Intimidation, and Union Business — Article 4 .....	9
Duration and Renewal — Article 16 .....	16
Hours of Work, Overtime Pay and Work Allowances — Article 12 .....	14
Lockouts and Strikes — Article 9 .....	12
Notices — Article 17 .....	17
Purpose of Agreement—Cooperation — Article 1 ...	5
Stewards — Article 6 .....	10
Settlement of Disputes — Article 7 .....	10
Seniority — Article 10 .....	12
Union Recognition — Article 2 .....	6
Union Dues (Authorization Form) .....	8
Union Dues (Cancellation Form) .....	8
Union Executive Committee Personnel — Article 5 ..	9
Vacations with Pay — Article 13 .....	16
Wages, General — Article 15 .....	16
NOTES .....	31
SIGNATURES .....	17
SENIORITY RULES — SCHEDULE "A" .....	18
Application and Exceptions — Article 2 .....	18
Application by Plant Subdivision — Article 3 .....	18
Definition — Article 1 .....	18

	<b>Page</b>
Deviations — Article 10 .....	23
Exceptional Employees — Article 5 .....	20
Layoff Procedure — Article 8 .....	21
Length of Service — Article 4 .....	19
Loss of Seniority — Article 7 .....	20
Reduction of Hours — Article 9 .....	22
Rehiring Procedure — Article 11 .....	23
Transfers — Article 6 .....	20
VACATION REGULATIONS — SCHEDULE "B" .....	24
Length of Vacation — Article 2 .....	24
Payment in lieu of Vacations — Article 4 .....	26
Payment for Vacation — Article 3 .....	25
Statutory Holidays — Article 6 .....	27
Termination of Employment — Article 5 .....	26
Vacation Period — Article 1 .....	24
CLASSIFICATION OF JOBS, CLASSIFICATION OF EMPLOYEES, AND SYSTEM OF WAGE RATES — SCHEDULE "C" .....	27
Apprentice — (d) .....	29
Employee Classifications .....	28
Improver — (b) .....	29
Job Classifications .....	27
Operator — (a) .....	28
Probationer — (e) .....	29
Tradesman — (c) .....	29
Transfers — (f) (g) .....	30

# **INDENTURE OF AGREEMENT**

**between**

**DOMINION BRIDGE COMPANY, LIMITED**  
**LACHINE WORKS**  
**INCLUDING LONGUE POINTE SHOP**  
*(hereinafter called the Company)*

**and**

**LOCAL UNION 2843**  
**UNITED STEELWORKERS OF AMERICA**  
*(hereinafter called the Union)*

**EFFECTIVE DATE: DECEMBER 2, 1954**

---

## **1. PURPOSE OF AGREEMENT — COOPERATION**

This Agreement is entered into by the parties hereto in order to maintain a harmonious relationship between the Company and its employees, and to provide an amicable method of settling any differences or grievances that may arise from time to time.

The parties agree that it is in the mutual interest of the Company, the Union and the employees to provide for the operation of the Company's Plant under methods and conditions which will further to the fullest extent possible the safety, welfare and health of the employees, economy of operation, quality of output, cleanliness of plant and protection of property.

Recognizing the existence of such mutual objectives and interests, the Company and the Union agree to cooperate fully and collectively on any projects or subjects which may be introduced for the attainment of such conditions.

## **2. UNION RECOGNITION**

The Company recognizes that the Union has, under existing regulations been declared the sole collective bargaining agency for all hourly-rated employees in the Works Department of the Lachine Plant, and including the Longue Pointe Shop. It is understood that the term "employee(s)" as used herein refers to employees on the Company's payroll, but does not include former employees whose employment with the Company terminated for any reason, subject, however, to such employees' right to reinstatement or re-employment as specifically hereinafter provided.

The following employees are excluded from the bargaining unit, and are not subject to the provisions of this Agreement:

- (a) employees with the power to hire or discharge;
- (b) employees engaged in a confidential capacity;
- (c) employees whose principal duties involve the protection and security of Company property (power house operators, watchmen and firemen); provided, however, that insofar as employees mentioned in (c) are concerned, they shall be entitled to take advantage of the procedure for the settlement of disputes provided for herein.

(d) The Company will, during the term of this Agreement, honour an authorization by an employee for the deduction and remittance of his regular monthly Union dues in accordance with the Constitution, By-Laws and Regulations of the Union and as set out in Authorization Form, Exhibit "A" hereto. Such an authorization shall only be revocable by notice to the Company within thirty (30) days prior to the expiry date of the Agreement and as set out in Cancellation Form, Exhibit "B" hereto. Authorizations and revocations shall be signed in duplicate by the employee concerned and be properly witnessed.

The Company shall remit dues collected to the Financial Secretary, Local Union 2843, United Steelworkers of America, on or before the fifteenth of each month. It shall name the employees from whose pay dues were deducted, and it shall name the employees who have revoked their authorizations since the last remittance was made.

It is understood and agreed that the Union will indemnify the Company and save it harmless from any and all claims which may be made to it by any employee or employees for amounts deducted from wages as herein provided.

The Company and the Union agree that they will not at any time coerce or intimidate any employee to induce him either to accept or to refuse to accept Union dues deduction. They agree further that they will not coerce or intimidate or discriminate against any employee because he accepts, cancels, or refuses to accept or cancel his Union Dues Deduction Authorization.



#### **4. DISCRIMINATION, INTIMIDATION, AND UNION BUSINESS**

There shall be no discrimination, interference, restraint or coercion by the Company or any of its agents against any of its employees because of membership in the Union and the Union or any of its members will not coerce employees into membership or solicit members or distribute propaganda or transact any business of the Union on the Company's time, except the necessary business for the handling of grievances and the enforcement of this Agreement.

No notices shall be displayed on the Notice Boards without the approval of the Works Manager, or his delegate.

#### **5. UNION EXECUTIVE COMMITTEE PERSONNEL**

The Union agrees to keep the Company informed of the names of the members of its Executive Committee, with whom the Company will deal in connection with any matters arising out of the operation of this Agreement. The members of such Committee shall have at least twelve (12) months' length of service with the Company, except by mutual consent. At the discretion of the Company, such members may be given special consideration as to seniority in the event of layoff due to lack of work, while they hold such executive position. In any case, layoffs or discharges of the Executive Committee members may be effected only with the approval of the Works Manager. If required to leave their shops for the performance of their duties, members of the Committee must obtain permission from their Foremen before doing so.

## **6. STEWARDS**

The Company will recognize any Stewards duly appointed by the Union for the various shops but not in excess of one Steward for every twenty (20) members of the Union. Stewards shall have at least twelve (12) months' seniority with the Company in its Lachine Plant, including the Longue Pointe Shop, except in special cases by mutual agreement. Stewards, with the approval of their Foremen, shall be permitted to leave their regular jobs for a reasonable length of time to investigate and adjust grievances. The Union will keep the Company informed of the names of the Shop Stewards and the Company will keep the Union informed of the names of the members of Supervision whom Stewards should contact when seeking information or adjustment of some condition which seems unfair.

## **7. SETTLEMENT OF DISPUTES**

Any disputes arising out of this Agreement or any grievance or misunderstanding which any employee or group of employees covered by this Agreement may desire to discuss or adjust with the Company shall be handled as follows:

(a) In the first instance, the employee(s) concerned must take the matter directly to his Foreman, alone or accompanied by his Steward.

(b) If settlement is not reached within three (3) days' time, the employee(s), accompanied by his or their Steward(s) may take the matter to the Union Grievance Adjuster, who in turn may present the case to the Personnel Manager.

(c) If settlement is still not reached within one week, an officer of the Union and the Grievance Adjuster may present the matter in writing to the Works Manager.

(d) If settlement is still not reached within one (1) week, the matter may be referred to the Divisional Manager of the Company, at which time an international representative and not more than five (5) members of the Executive Committee may be present.

(e) All settlements arrived at shall be final and binding upon the Company, the Union and the employee or group of employees concerned.

(f) Matters to be dealt with under the foregoing provisions shall normally be discussed during working hours but lengthy negotiations for settlement of disputes shall be discussed outside working hours.

## **8. ARBITRATION**

In the event that no agreement is reached, in regard to the interpretation or administration of any clause of this Agreement, the parties will endeavour to effect a settlement through some agreed method of arbitration to be final and binding on both parties; failing such an agreement as to arbitration, then either party shall have the right to apply for a Board of Conciliation or Arbitration under the provisions of the Labour Relations Act and/or Trade Disputes Act of the Province of Quebec. Notice of intention to arbitrate must be filed within two weeks from date upon which the Divisional Manager ruled on the matter in dispute.

## **9. LOCKOUTS AND STRIKES**

Neither the Union nor any of its officials or representatives nor any Union member shall, during the life of this Agreement, take part in, call, countenance, or encourage any strike or any stoppage or curtailment of any of the Company's operations, or picket any of the Company's premises, or otherwise restrict or interfere with the Company's production, contrary to law or with respect to any matter settled by this Agreement or any matter which is arbitrable until the procedure as outlined in this Agreement for the "Settlement of Disputes" and "Arbitration" has been exhausted.

In the case of a strike or lockout necessary Maintenance employees will be allowed free access to service the Plant.

## **10. SENIORITY**

Rules governing seniority are contained in Schedule "A" attached hereto and forming part hereof.

## **11. CONDITIONS OF EMPLOYMENT AND WORKING CONDITIONS.**

(a) Subject to the provisions of this Agreement, the Company shall have the right:

(1) To hire whom it pleases, subject to rules of seniority governing the rehiring of former employees;

(2) To suspend or dismiss employees for just cause, subject where applicable to rules in force governing shop discipline issued by the Company as a directive dated 28th May, 1945, or any amendments thereto;

(3) To allocate work at all times;

(4) To suspend work wholly or in part at any time it may be deemed necessary due to business conditions or other circumstances beyond its control.

(b) For the purpose of allowing employees time to wash up, put tools away and otherwise make ready to leave their work places, the Company undertakes to signal by whistle five minutes before the end of each shift.

(c) Leave of absence not in excess of one week may be granted on the application of any employee at the discretion of his Foreman.

(d) Request for leave of absence for longer periods must be referred to the Personnel Department.

(e) Request for leave of absence for health reasons must be authorized by the Company Doctor.

(f) Employees returning to work following a period of sickness or authorized absence must report to the First Aid Clinic to receive a clearance before commencing work.

(g) All new employees shall be required as a condition of employment to participate in the Pension Plan, Group Accident and Health Insurance and Group Life Insurance.

(h) The Company will continue to make reasonable provisions for the safety and health of its employees during working hours and demands that its employees at all times shall have regard for their own safety and that of their fellow workers.

(i) Employees over age 50 who have 25 years of service shall be entitled to a choice of day shift or night shift work.

(j) Every precaution will be taken to ensure prompt delivery of urgent messages to employees during working hours.

## **12. HOURS OF WORK, OVERTIME PAY AND WORK ALLOWANCES**

(a) At the option of the Company and in order to satisfy its contractual obligations, a day will be any period of twenty-four (24) consecutive hours. The normal hours shall be eight and one-half ( $8\frac{1}{2}$ ) per day and forty-two and one-half ( $42\frac{1}{2}$ ) per week of five (5) days in accordance with published schedule.

(b) Employees, while working on the night shift, shall receive a differential of seven (7) cents per hour including overtime, and be allowed thirty (30) minutes for lunch on Company time, including five (5) minutes wash up time.

(c) Time and one-half ( $1\frac{1}{2}$ ) shall be paid for all hours worked in excess of eight and one-half ( $8\frac{1}{2}$ ) in any period of twenty-four (24) hours between seven (7) a.m. Monday and seven (7) a.m. Saturday and for all hours worked between seven (7) a.m. and Midnight Saturday, and between Midnight Sunday and seven (7) a.m. Monday.

(d) Double time is paid for all hours worked between twelve (12) Midnight Saturday and twelve (12) Midnight Sunday and for all hours worked on the following statutory holidays:— New Year's Day, Good Friday, Empire Day, St. Jean Baptiste Day,

Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day or any day declared by statute or decree to be observed as one of the holidays mentioned herein because such holiday should fall on a Sunday. For the purposes of this Agreement a statutory holiday shall commence at 7 a.m. on such holiday and extend until 7 a.m. of the following day.

(e) Any employee who has not been otherwise notified and reports for work as usual and is sent home because no work is available and/or any employee who has been called in for a short period shall be paid for the equivalent of at least four hours work at his usual rate. This shall not apply in cases beyond the Company's control, as for example, due to power or equipment failure, etc.

(f) Should an employee be injured, and, as a consequence, be unable to continue working, he shall be paid for the full shift regardless of the time of the injury.

(g) All employees working at points away from the Plant and able to return home daily will be compensated at regular rates of pay for normal time elapsed in going to and from the job.

If required to travel considerable distances, they shall receive normal pay while travelling during normal working hours. The Company will pay legitimate travelling and living expenses together with regular shop rate plus ten (10) cents an hour for actual hours worked; at the option of the Company, the employee may in place of the above be transferred temporarily to the Erection payroll where his remuneration and allowances will be the same as other Erection employees on the hourly basis.

(h) The plant will be closed for a period of two (2) weeks commencing on or about the 15th of July of each year. The Company will post 60 days advance notice on the shop bulletin boards announcing the date on which the annual closedown will start.

### **13. VACATIONS WITH PAY**

Provisions respecting vacations with pay are contained in Schedule "B" attached hereto and forming part hereof.

### **14. CLASSIFICATION OF JOBS, CLASSIFICATION OF EMPLOYEES, AND SYSTEM OF WAGE RATES**

The provisions covering the classification of jobs, the classification of employees and system of wage rates are contained in Schedule "C" attached hereto, and forming part hereof.

### **15. WAGES, GENERAL**

(a) Employees shall be paid weekly, in cash and on Company time.

(b) Drawing of wages in advance of regular pay day may be permitted but only under urgent circumstances.

(c) No deductions from wages except those required by law or by the terms of this Agreement shall be made except with the written authority of the employee and then only with the approval of the Company.

### **16. DURATION AND RENEWAL**

This Agreement and attached Schedules "A", "B" and "C" shall become effective on the second day of December nineteen hundred and fifty-four, and shall

remain in effect until the second day of December nineteen hundred and fifty-five, and from year to year thereafter unless written notice to terminate or modify the Agreement is filed by either party at least sixty days prior to the expiration of any such one-year period.

## 17. NOTICES

Any notice required to be given to the Union shall be effectively given when mailed to the Corresponding Secretary of the Local Union 2843, of the United Steelworkers of America, 1525 Notre Dame Street, Lachine, or any other address which may be given to the Company in writing. Any notice required to be given to the Company shall be effectively given when mailed to the Company at P.O. Box 280, Montreal.

In witness whereof, the parties hereto, represented by their duly authorized officers, have signed at Lachine, December ninth 1954.

### DOMINION BRIDGE COMPANY LIMITED

P. MILLAR  
C. H. MCCOLL  
T. J. METAYER

### UNITED STEELWORKERS OF AMERICA

Local Union 2843

M. LECAVALIER  
A. ST. ONGE  
P. VIENS  
M. ST. ONGE  
M. THERIEN  
R. J. LAMOUREUX  
*U.S.A. Representative*

## **SCHEDULE "A"**

### **SENIORITY RULES**

#### **1. DEFINITION**

The term "Seniority" as used herein shall have reference to the status of an employee as regards his rights to a job and shall be based upon such factors as length of continuous service, ability to fulfill job requirements efficiently with a work rating of "Average" or better, and an employee's job history in one or more operations or Plant subdivisions.

#### **2. APPLICATION AND EXCEPTIONS**

Seniority rules shall apply to all hourly-rated employees governed by this Agreement with the exception of:

- (a) Apprentices, provided that upon becoming tradesmen they shall be credited with their length of service with the Company during their apprenticeship.
- (b) Employees disabled in the Company service or incapacitated by reason of age or infirmity, at the discretion of the Company, may be exempted from the seniority provisions and be given the preference of such work as they are capable of performing.
- (c) Employees who, provided it does not affect their seniority status in excess of one month, are required to accept expedients at the discretion of the Company.

#### **3. APPLICATION BY PLANT SUBDIVISION**

Seniority shall apply within and according to the following shops or subdivisions of the Plant:

Main Shop  
Girder Shop

Girder Shop Extension  
Boiler Shop  
Shop No. 107  
Longue Pointe Shop  
Bolt Shop  
Forge Shop  
Machine Shop, Machine Assembly  
Pattern Shop  
Inspection Division  
Maintenance Division  
Transportation Division (Including Painters)  
General Stores

#### **4. LENGTH OF SERVICE**

For the purposes of seniority, length of service shall be calculated in terms of years and months only, as follows:

All employees in the Company's employ as of July 31st, 1943, shall be credited as of that date, with their total length of service with the Company from 1st January, 1921. From 1st August, 1943, the length of service of such employees shall continue to accumulate but subject to the ordinary rules governing loss of seniority; persons without seniority entering the Company's employ after that date shall not acquire any seniority rights until they have served a probationary period of three months at which time their length of service shall accumulate retroactively from date of hiring.

In the event of layoff involving employees with equal seniority as defined above, seniority will be based on the original date of hiring in disputed cases.

## **5. EXCEPTIONAL EMPLOYEES**

In the event of layoff due to lack of work, exceptional employees shall have special consideration as to seniority. Exceptional employees are employees whose skill and ability in the judgment of the Company are of exceptional value to the plant.

## **6. TRANSFERS**

When an employee is transferred from one Plant subdivision to another, or from one job to another, he shall not acquire seniority rights in his new subdivision or job for a period of eight months but shall in the meantime retain his seniority rights in his former subdivision or job. At the end of such eight months' period, he shall be credited in his new subdivision or job with his length of service with the Company at which time his seniority rights in his former subdivision or job shall lapse.

In the event of a layoff an employee transferred within the previous two years may be returned to his former subdivision or job, in which case his seniority rights in his former subdivision or job will be re-established immediately.

## **7. LOSS OF SENIORITY**

An employee shall lose his seniority in the following cases:

(a) If he goes on strike without first exhausting the procedure for "Settlement of Disputes" and "Arbitration".

(b) If he is discharged, subject to his right to demand a review of the discharge within two weeks following such discharge. If reinstated, his seniority rights shall be restored.

(c) If he leaves voluntarily.

(d) If he fails to report to work within seven (7) days after the termination of a leave of absence or within five days after being notified to report to work following a layoff, unless, in either case, he can give a reason satisfactory to the Company for such failure to report within the time prescribed.

(See provision under "Rehiring procedure" regarding requirement to report within five days).

(e) If he is not notified to return to work within a period of 12 months following a layoff due to lack of work. However, if at a later date he re-enters the Company's employ, he shall be credited with his previous seniority, as to length of service, following a probationary period of three months, provided he has not been off the payroll for a period exceeding two years.

(f) If he has attained normal retirement age under the Pension Plan.

## **8. LAYOFF PROCEDURE**

Layoff procedure due to lack of work shall be by job classification within a subdivision subject to an employee's right to work at some other job or jobs, as provided below:

(a) The following order shall be adopted in cases of layoff from a job due to lack of work:

- (1) Employees with no seniority;
- (2) Improvers on the basis of seniority;
- (3) Operators and tradesmen on the basis of seniority.

(b) An employee laid off from one job due to lack of work shall have the right on the basis of seniority, to transfer to another job in which he has previously worked, provided he had reached the classification of Operator and had a work rating of "Average" or better when he left such previous job. If such employee fails within a reasonable time to demonstrate an average ability to perform such previous job, he shall be subject to layoff from the Company.

(c) Notwithstanding the provisions of Paragraph (b) a Tradesman shall have the right to transfer within his subdivision to any job included in his trade and any Operator shall have the right to transfer within his subdivision to the job of Helper, in each case on the basis of seniority. The term Helper as used here is understood to include all categories of Helpers, and in the case of the Structural Shops, Tack Welders.

(d) If an employee who has been laid off from one job and being offered work in another job classification refuses, he shall not thereby lose his seniority.

(e) Employees shall be given one week's notice before being laid off, except in cases of emergency layoffs or shutdowns.

## **9. REDUCTION OF HOURS**

If the Company finds it necessary to reduce the hours of work below 40 per week, an employee shall have the right to request a leave of absence in lieu of leaving voluntarily. Such leave of absence shall terminate when the hours of work return to forty hours per week.

## **10. DEVIATIONS**

Any deviation from existing seniority rules and regulations shall be made the subject of a conference between the Union and the Company.

## **11. REHIRING PROCEDURE**

(a) In the event of an increase in the number of workers on any job, the Company shall be entitled to transfer any employee to such job provided that he has as much length of service as any former employee entitled to be recalled to such job.

(b) In the event that it is necessary to hire or rehire employees for any job, the following order shall be adopted:

(1) Former Operators and Tradesmen on the basis of seniority.

(2) Former Improvers on the basis of seniority.

(3) Those with no seniority rights, provided that if the Company requires the services of Operators or Tradesmen only, it shall be entitled to employ Operators or Tradesmen without seniority rights in preference to those mentioned in Paragraph (b2) above.

(c) The right of preference of former employees to be recalled shall apply to all jobs performed by them during their employment and which, in the opinion of the Company, they can perform with a work rating of "Average" or better.

(d) Employees entitled to be recalled shall be notified personally, or through the Union, or by letter sent to their last known address. Employees so notified are required to communicate with the Employment Office

immediately. If within five days following notice to former employees to return to work, the required number of employees have not reported for work, the Company shall be entitled to issue additional notices to former employees having less seniority and to hire such employees in the order of their reporting to the Employment Office.

(e) In order to protect their seniority rights, employees who have been laid off must advise the Employment Office of any change of address.

## **SCHEDULE "B"**

### **VACATION REGULATIONS (Including Statutory Holidays)**

#### **1. VACATION PERIOD**

The plant will be closed for a vacation period of two consecutive weeks commencing on or about the 15th of July of each year. The Company will post 60 days advance notice on the shop bulletin boards announcing the date on which the annual vacation close-down will start. All employees, except those otherwise instructed, will take their vacation during this period. Employees eligible for a third week of vacation shall be given the opportunity of taking it at their convenience up to the end of the current calendar year, subject to production requirements.

#### **2. LENGTH OF VACATION**

The length of service in the employ of the Company which entitles the employee to a vacation with pay in any year will be determined as of the 31st of May of that year, and, subject to the regulations as

hereinafter provided, the length of and payment for vacations will be on the following basis:—

(a) Employees with less than one year's service will be eligible for one-twelfth of one week's vacation with pay, per full calendar month of service.

(b) Employees with one, but less than three years of service will be eligible for one week of vacation with pay.

(c) Employees with three, but less than fifteen years of service will be eligible for two weeks of vacation with pay.

(d) Employees with fifteen or more years of service will be eligible for three weeks of vacation with pay.

### **3. PAYMENT FOR VACATION**

In accordance with the regulations in this schedule, employees will be paid as follows:

(a) Employees entitled to less than one week's vacation: the number of hours in the basic week, multiplied by the hourly rate as at the 31st of May of the current year, multiplied by the number of months worked, divided by twelve.

(b) Employees entitled to one week's vacation: the number of hours in the basic week, multiplied by the hourly rate as at the 31st of May of the current year.

(c) Employees entitled to a full two weeks' vacation: the number of hours in the basic week, multiplied by the hourly rate as at the 31st of May of the current year, multiplied by two.

(d) Employees entitled to three full weeks' vacation: the number of hours in the basic week, multiplied

by the hourly rate as at the 31st of May of the current year, multiplied by three.

*Exception:*—Eligible employees, who have not worked a full twelve months' period between June 1st of the previous year and May 31st of the current year, will be paid as follows:

For first week: Pro rata as outlined under paragraph (a).

For second week: a full week as outlined under paragraph (b).

For third week: a full week as outlined under paragraph (b).

(e) Employees who present problems due to prolonged absence as a result of sickness or injury will be given consideration on the merits of each individual case.

(f) Vacation pay will be made prior to the start of a vacation.

#### **4. PAYMENT IN LIEU OF VACATIONS**

As the vacation plan was introduced to provide an opportunity for rest and recreation, no payment will be made in lieu of vacation except as outlined under article 5: TERMINATION OF EMPLOYMENT.

#### **5. TERMINATION OF EMPLOYMENT**

Should an employee terminate his employment at any time for any reason whatsoever, he will be entitled to payment for vacation due on the one-year basis providing he has attained seniority rights.

Employees retiring on pension will receive payment for any outstanding vacation credits to which they may be entitled on the 3 and/or 15 year basis.

The method of calculating this vacation quittance pay will be as follows: the number of hours in the basic week, multiplied by the hourly rate as at the 31st of May of the current year, multiplied by the number of months worked, divided by twelve.

## **6. STATUTORY HOLIDAYS**

All hourly-rated employees will receive one normal day's pay (8½ hours) at the employee's hourly rate, for New Year's Day, Good Friday, Empire Day, St. Jean Baptiste Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day and Christmas Day, provided such holidays fall within the published schedule of normal work days. However, employees must have worked their full normal shift immediately preceding and immediately following such holidays. This proviso may be waived in case of legitimate absence.

### **SCHEDULE "C"**

#### **CLASSIFICATION OF JOBS, CLASSIFICATION OF EMPLOYEES, AND SYSTEM OF WAGE RATES**

##### **JOB CLASSIFICATIONS**

Hourly rated jobs shall be classified in the Company's Evaluated Job Classification and Rate Schedule

consisting of nine (9) classification groups with wage rates as follows:—

Classification Group No.	Basic Rate per Hour	Top Merit Rate per Hour
1	\$1.73	\$1.90
2	1.68	1.85
3	1.62	1.79
4	1.56	1.73
5	1.51	1.68
6	1.45	1.60
7	1.40	1.54
8	1.32	1.48
9	1.32	1.32

*Note:* Employees on jobs classified in Group 9 will not be eligible for merit or automatic increases but it is understood that new employees hired for jobs in Group 9 may apply for review for possible transfer to a job in a higher group after a period of six months from hiring date.

#### EMPLOYEE CLASSIFICATIONS

Hourly-rated employees shall be classified in one of the employee classifications defined below:—

(a) *Operator:*

One whose performance fully meets the requirements of a job in groups one to nine of the Company's Evaluated Job Classification and Rate Schedule.

Such an employee will receive the basic rate for the job on which he is classified in Company records as an Operator and he will be considered for wage increases in accordance with the Company's Merit Rating Plan.

(b) *Improver:*

One in the process of learning whose performance only partially meets the requirements of a job in groups one to nine of the Company's Evaluated Job Classification and Rate Schedule.

Such an employee shall receive an appropriate starting rate and a periodic increase of 5¢ per hour after each 820 hours of work, until he reaches the basic rate for the job on which he is classified in Company records as an Improver. If when due for a periodic increase he has not qualified, he must either be discharged or be given an opportunity of transferring to another operation.

(c) *Tradesman:*

One who has completed his apprenticeship and has received his certificate or has, in the opinion of the Company, acquired the equivalent knowledge and experience.

(d) *Apprentice:*

One who is bound by a written agreement to follow a formal training course in accordance with the Company's Apprentice Training Plan.

The rate of pay for such employee will be fixed by the Company as a provision of the Apprentice Training Plan.

(e) *Probationer:*

One who has been in the employ of the Company for less than three full calendar months.

All new employees shall be classified as probationers and be subject to a trial period of three months

during which they shall have no recourse to the Union grievance procedure and may be summarily dismissed.

(f) Every employee when transferred to another operation shall be informed of the reason and the established rate of payment for the operation to which he has been transferred. If such transfer is due to disablement, 30 days' notice shall be given before a change of rate of pay becomes effective.

(g) Any employee who believes that he is qualified for more desirable work in his own or any other shop must first discuss the matter with his own Foreman. If this interview is not satisfactory to the employee, he may take the matter up with the Personnel Department.

529

RENEWAL OF AGREEMENT BETWEEN  
DOMINION BRIDGE COMPANY LIMITED, LACHINE WORKS  
INCLUDING LONGUE POINTE SHOP (HEREINAFTER CALLED THE COMPANY)  
AND LOCAL UNION 2843 UNITED STEELWORKERS OF AMERICA  
(HEREINAFTER CALLED THE UNION)

The Company and the Union agree to renew their Collective Labour Agreement as it appears in printed form dated March 16th, 1952, for a further period of one year from March 16th, 1953, 1954, on the following basis:

STATUTORY HOLIDAYS:

Amend Schedule B. Page 34, by adding the following between the present words "days" and "however" on the 8th line of the present Regulation 9:" and provided that such employees have worked their full normal work shifts immediately preceding and immediately following such holidays," The Company undertakes to waive this proviso in case of legitimate absence.

VACATIONS:

Amend Regulation 12, Vacations with Pay, Section 4, Page 19, by changing the words "twenty-five" to "twenty".

Amend Schedule B., Regulation 4, Page 31, to read VACATION ON TWENTY YEARS BASIS and change the words "twenty-five" to "twenty" in the second line of the present text. Also change the third and fourth lines of the second paragraph of Regulation 7, Schedule B, Page 34, to read "to which they may be entitled on the 3 and/or 20 years basis".

WAGES:

The individual wage rates of employees in the bargaining unit shall be increased by 7 cents per hour. This wage increase will be retroactive to March 17th, 1953, and paid to employees on the payroll at the date of signing this Renewal of Agreement. (Employees laid off due to lack of work during the period of retroactivity shall be entitled to payment.)

SCHEDULE C:

Classification of Jobs, Classification of Employees and System of Wage Rates.

Amend the Company's Evaluated Job Classification and Rate Schedule appearing in Schedule C, page 35, By adding 7 cents per hour to the Basic Rate per Hour and to the Top Merit Rate per Hour.

Outside of the printed text of the Agreement the Company and the Union have agreed to the following:

1. PENSION PLAN:

The Company will offer all retiring employees an integration option of their Sun Life Pension Plan with the Federal Old Age pension Plan, as covered by a letter from the Sun Life Assurance Company dated October 10th, 1952, a copy of which was sent to the Union on August 27th, 1953.

19/2432 B

2. GROUP INSURANCE:

The Company will meet with the Union Insurance Committee to review the past year's experience under the Group Insurance Policies applicable to EMPLOYEES IN THE Bargaining Unit as soon as the required figures are available.

3. OVERTIME : (Except Saturdays and Sundays)

The Union and the Company have agreed that overtime work will start at 5.20 P.M. to allow employees to have supper on their own time, and overtime work, when required, shall be scheduled for a minimum of 3 hours. Employees required to work overtime will be given a meal at Company expense.

4. TOP SENIORITY FOR STEWARDS:

The Company has agreed to consider preferential seniority for Stewards when so requested by the Union.

All other conditions of the expired Agreement to remain unchanged.

SIGNED AT THE CITY OF MONTREAL THIS SIXTEENTH DAY OF OCTOBER, NINETEEN HUNDRED AND FIFTY-THREE.

FOR THE COMPANY

FOR THE UNION

(Signed) R.S. RADIE

(Signed) J.S. BELEC

" R.C. PEARSE

" A. ST-ONGE

" T.J. METAYER

" PIERRE VIENS

" M. LECAVALIER

WITNESS:

" MAURICE THERIEN

(Signed) C. MIRON

" J.T. THOMPSON  
U.S.A. REP.

COPIE CERTIFIEE:

UNITED THE WORKER OF AMERICA.

G.A. Viau      Secrétaire.

.....

RENEWAL OF AGREEMENT BETWEEN  
DOMINION BRIDGE COMPANY, LIMITED MACHINE WORKS.

INCLUDING LONGUE POINTE SHOP (HEREINAFTER CALLED THE COMPANY.)  
AND LOCAL UNION 2843 UNITED STEELWORKERS OF AMERICA.  
(HEREINAFTER CALLED THE UNION)

The Company and the Union agree to renew their Collective Labour Agreement dated March 16th 1950 and extend it to March 16th, 1952 on the following basis

ARTICLE 8. LOCKOUTS AND STRIKES (Page 14)

Amended by replacing the present paragraph with the following new paragraph:-

"Neither the Union nor any of its officials or representatives nor any Union member shall, during the life of this Agreement, take part in, ~~call~~ countenance, or encourage any strike or any stoppage or curtailment of any of the Company's operations, or picket any of the Company's premises or otherwise restrict or interfere with the Company's production, contrary to law or with respect to any matter settled by this Agreement or any matter which is arbitrable until the procedure as outlined in this Agreement for the "Settlement of Disputes " has been exhausted."

ARTICLE 10 CONDITIONS OF EMPLOYMENT AND WORKING CONDITIONS:

PARAGRAPH (g) (Page 15)

The Company agrees to discuss with the Union possible revision to the existing Group Accident and Sickness Plan the Group Hospitalization, Surgical and Medical Plan and the Group Life Insurance Plan.-

ARTICLE 11 - HOURS OF WORK, OVERTIME PAY AND WORK ALLOWANCES :

PARAGRAPH (b) (Page 16)

Amended by increasing the night shift differential from five cents (5¢) per hour to seven cents (7¢) per hour including overtime.-

ARTICLE 11 - HOURS OF WORK, OVERTIME PAY AND WORK ALLOWANCES (Continued)

PARAGRAPH (d) (Page 17)

Amended by adding St. Jean Baptiste Day to the list of recognized double time holidays. Employees who worked on the day St. Jean Baptiste was celebrated this year (June 25th 1951) shall be paid double time instead of the straight time they have received.-

PARAGRAPH (f) (Page 17)

Amended by inserting the following new paragraph (f) after the present paragraph (e) and relettering the present paragraphs (f) and (g) as (g) and (h) respectively.-

"(f) Should an employee be injured, and, as a consequence, be unable to continue working, he shall be paid for the full shift regardless of the time of the injury".-

ARTICLE 12. VACATIONS WITH PAY: (Page 18)

Amended by replacing (1) with:

"(1) Payment for eight (8) statutory holidays".-

SENIORITY RULES SCHEDULE "A"

RULE 3. APPLICATION BY PLANT SUBDIVISION (Page 23)

The Company agrees to look into the possibility of applying seniority rights to certain classifications of employees on a "Division "wide " basis.-

RULE 4. LENGTH OF SERVICE (Page 23)

Amended by reducing the probationary period for establishing seniority rights from six (6) months to four (4) months.-

REGULATIONS - SCHEDULE "B"

REGULATION 3. VACATION ON FIVE YEARS' BASIS (Page 31)

Amended by replacing the present Regulation 3 with the following:-

"REGULATION 3. Vacation on three years' basis.

All hourly-rates employees upon attaining a record of three years' length of service by the thirty-first day of May 1952 shall be entitled to a second week's vacation with pay. This second week shall be taken at the time of the plant closedown as mentioned in Regulation 1 of Schedule "B"

REGULATION 7. TERMINATION OF EMPLOYMENT : (Page 34)

Amended by changing the figure 5 to 3 in the third line of the second paragraph.-

REGULATION 9. STATUTORY HOLIDAYS (Page 35.)

Amended by replacing the present paragraph with the following:-

"All hourly-rates employees will receive one (1) normal day's pay (8 1/2 hours) at the employee's hourly rate for New Year's Day, Good Friday, Empire Day, St Jean Baptiste Day, (1952) Dominion Day Labour Day, Thanksgiving Day and Christmas Day provided such holidays fall within the published schedule of work days. However, employees who have not reported for work within seven (7) calendar days prior to such holidays shall not be entitled to payment."

CLASSIFICATION OF JOBS, CLASSIFICATION  
OF EMPLOYEES, AND SYSTEM OF WAGE RATES.  
SCHEDULE "C"

The Company agrees to increase the wage rates of all classification groups by nineteen cents (19¢) per hour; four cents (4¢) of which was paid December 9th 1950. The additional fifteen cents (15¢) per hour to be retroactive to March 16th and paid to employees on the payroll at the date of signing this renewal.

SIGNED AT THE CITY OF LACHINE THIS SEVENTEENTH DAY OF AUGUST 1951.

FOR THE COMPANY:

(Signed) A.H. Cowie.  
R.C. Pearse  
T.J. Metayer

FOR THE UNION:

(signed) J.S. Belec  
Lucien St. Michel  
A. Montpetit  
E. Dorais  
E. Cloutier  
J.T. Thompson.  
U.S.A. Rep.-

Oct. 110 1951  
Copie certifiée.  
United steelworkers of America.

t. Lamoureux.-

UNION AGREEMENT

March 1950

D.B.  
Company  
Limited

Dominion Bridge Company Limited  
Machine Works

19/2432

IDENTURE OF AGREEMENT

between

DOMINION BRIDGE COMPANY LIMITED

Lachine Works

Including Longue Pointe Shop

and

LOCAL UNION 2843  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA

16th March, 1950.

Merit Rating plan (h)	38
Operator (a)	36
Probationer- (e)	37
Tradesman (c)	37
Transfers- (f) (g)	38

INDEX

	Page
Identure of Agreement	5
Classification of Jobs, Classification of Employees and System of Wage Rates.- Article 13.	19
Conditions of Employment and Working Conditions Article 10	14
Delegates- Article 3	9
Discrimination, Intimidation, and Union Business- Article 4.	10
Duration and Renewal -Article 15	20
Hours of Work, Overtime Pay and Work Allowances- Article 11.	16
Lockouts and Strikes- Article 8	14
Notices- Article 16	20
Purpose of Agreement-Cooperation-Article 1	5
Stewards-Article 6	11
Settlement of Disputes-Article 7	12
Seniority-Article 9	14
Union Recognition-Article 2	6
Union Dues (Cancellation Form)	9
Union Executive Committee Personnel-Article 5	10
Vacations with Pay- Article 12	18
Wages, General-Article 14	19
NOTES	39
SIGNATURES	21
SENIORITY RULES-SCHEDULE "A"	22
Application and Exceptions-Article 2	22
Application by Plant Subdivision-Article 3	23
Definition- Article 1	22
Deviations-Article 10	28
Exceptional Employees- Article 5	24
Layoff Procedure- Article 8	26
Length of Service-Article 4	223
Loss of Seniority-Article 7	25
Reduction of Hours- Article 9	28
Rehiring Procedure- Article 11	28
Transfers- Article 6	25
REGULATIONS- SCHEDULE "B"	30
Payment for Vacation- Article 5	32
Payment in lieu of Vacations- Article 6	34
Payment for Vacation-Article 8	34
Statutory Holidays- Article 9	35
Termination of Employment-Article 7	34
Vacation Period- Article 1	30
Vacation on oneyear basis- Article 2	31
Vacation on five years' basis- Article 3	31
Vacation on twenty-five years' basis Article 4	32
CLASSIFICATION OF JOBS. CLASSIFICATION OF EMPLOYEES, AND SYSTEM OF WAGE RATES- SCHEDULE "C".	35
Apprentice (d)	37
Employee Classifications	36
Improver (b)	36
Job Classifications	35

IDENTURE OF AGREEMENT

between

DOMINION BRIDGE COMPANY LIMITED  
Machine Workers  
Including Longue Pointe Shop  
(hereinafter called the Company"

and

Local Union 2843  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA (hereinafter called the Union").

DATE OF RENEWAL 16th March 1950.

1. Purpose of Agreement- Cooperation

This Agreement is entered into by the parties hereto in order to maintain a harmonious relationship between the Company and its employees and to provide an amicable method of settling any differences or grievances that may arise from time to time.

The parties agree that it is in the mutual interest of the Company, the Union and the employees to provide for the operation of the Company's Plant under methods and conditions which will further to the fullest extent possible the safety, welfare and health of the employees, economy of operation, quality of output, cleanliness of plant and protection of property.

Recognizing the existence of such mutual objectives and interest, the Company and the Union agree to co-operate fully and collectively on any projects or subjects which may be introduced for the attainment of such conditions.

2. Union Recognition

The Company recognizes that the Union has, under existing regulations been declared the sole collective bargaining agency for all hourly-rated employees in the Works Department of the Lachine Plant, and including the Longue Pointe Shop, except:

- (a) employees with the power to hire or discharge;
- (b) employees engaged in a confidential capacity;
- (c) employees whose principal duties involve the protection and security of Company property (power house operators, watchmen and firemen);  
provided however that insofar as employees mentioned in (c) are concerned, they shall be entitled to take advantage of the procedure for the settlement of disputes provided for herein.
- (d) The Company will, during the term of this Agreement, honor an authorization by an employee for the deduction and remittance of his regular monthly Union dues in accordance with the Constitution, By-laws and Regulations of the Union and as set out in Authorization Form, Exhibit "A" hereto. Such an authorization shall only be revocable by notice to the Company within thirty (30) days prior to the expiry date of the Agreement and as set out in Cancellation Form, Exhibit "WB" hereto. Authorizations and revocations shall be signed in duplicate by the employee concerned and be properly witnessed.



No notices shall be displayed on the Notice Boards without the approval of the Works Manager, or his delegate.

#### 5.- Union Executive Committee Personnel

The Union agrees to keep the Company informed of the names of the members of its Executive Committee, with whom the Company will deal in connection with any matters arising out of the operation of this Agreement. The members of such Committee shall have at least twelve (12) months' length of service with the Company, except by mutual consent.

In the discretion of the Company, such members may be given special consideration as to seniority in the event of layoff due to lack of work, while they hold such executive position. In any case, layoffs or discharges of the Executive Committee members may be effected only with the approval of the Works Manager. If required to leave their shops for the performance of their duties, members of the Committee must obtain permission from their Foremen before doing so.

#### 6.- Stewards

The Company will recognize any Stewards duly appointed by the Union for the various shops but not in excess of one Steward for every twenty (20) members of the Union. Stewards shall have at least twelve (12) months' seniority with the Company in its Lachine Plant, including the Longue Pointe Shop, except in special cases by mutual agreement. Stewards, with the approval of their Foremen, shall be permitted to leave their regular jobs for a reasonable length of time to investigate and adjust grievances. The Union will keep the Company informed of the names of the Shop Stewards and the Company will keep the Union informed of the names of the members of Supervision whom Stewards should contact when seeking information or adjustment of some conditions which seems unfair.

#### 7.- Settlement of Disputes

Any disputes arising out of this Agreement or any grievance or misunderstanding which any employee or group of employees covered by this Agreement may desire to discuss or adjust with the Company shall be handled as follows:

(a) In the first instance, the employee(s) concerned must take the matter directly to his Foreman, alone or accompanied by his Steward.

(b) If settlement is not reached within three (3) days' time the employee(s) accompanied by his or their Steward(s) may take the matter to the Union Grievance Adjuster, who in turn may present the case to the Personnel Manager.

(c) If settlement is still not reached within one week, an officer of the Union and the Grievance Adjuster may present the matter in writing to the Works Manager.

(d) If settlement is still not reached, the matter may be referred to the Divisional Manager of the Company, at which time an international representative and not more than five (5) members of the Executive Committee may be present.

(e) All settlements arrived at shall be final and binding upon the Company, the Union and the employee or group of employees concerned.

(f) Matters to be dealt with under the foregoing provisions of this paragraph shall normally be discussed during working hours but length negotiations for settlement of disputes shall be discussed outside working hours.

(g) In the event that no agreement is reached through the procedure set forth above, the parties will endeavour to effect a settlement through some agreed method of arbitration to be final and binding on both parties, but failing such an agreement as to arbitration, then either party shall have the right to apply for a Board of Conciliation or Arbitration under the provisions of the Labour Relations Act of the Province of Quebec.

#### 8.- Lockouts and Strikes

During the continuance of this Agreement the Company agrees that there shall be no lockout and the Union agrees that there will be no slow-down, strike or other stoppage of work until the procedure for the "Settlement of Disputes" has been exhausted.

#### 9.- Seniority

Rules governing seniority are contained in Schedule "A" attached hereto and forming part hereof.

#### 10.- Conditions of Employment and Working Conditions

(a) Subject to the provisions of this Agreement, the Company shall have the right:

- (1) To hire whom it pleases, subject to rules of seniority governing, the rehiring of former employees;
- (2) To suspend or dismiss employees for just cause, subject where applicable to rules in force governing shop discipline issued by the Company as a directive dated 28th May, 1945, or any amendments thereto.
- (3) To allocate work at all times.
- (4) To suspend work wholly or in part at any time it may be deemed necessary due to business conditions or other circumstances beyond their control.

(b) For the purpose of allowing employees time to wash up, put tools away and otherwise make ready to leave their work places, the Company undertakes to signal by whistle five minutes before the end of each shift.

(c) Leave of absence not in excess of one week may be granted on the application of any employee at the discretion of his Foreman.

(d) Request for leave of absence for longer periods must be referred to the Personnel Department.

(e) Request for leave of absence for health reasons must be authorized by the Company Doctor.

(f) Employees returning to work following a period of sickness or authorized absence must report to the First Aid Clinic to receive a clearance before commencing work.

(g) All new employees shall be required as a condition of employment to participate in the Pension Plan, Group Sickness and Accident Insurance and Group Life Insurance.

- h) The Company will continue to make reasonable provisions for the safety and health of its employees during <sup>working</sup> hours and demands that its employees at all times shall have regard for their own safety and that of their fellow workers.
- i) Every precaution will be taken to ensure prompt delivery of urgent messages to employees during working hours.

#### 11. HOURS OF WORK, OVERTIME PAY AND WORK ALLOWANCES

- a) At the option of the Company and in order to satisfy its contractual obligations, a day will be any period of twenty-four (24) consecutive hours. The normal hours shall be eight and one-half (8½) per day and forty-two and one-half (42½) per week of five (5) days in accordance with published schedule.
- b) Employees, while working on the night shift, shall receive a differential of five (5) cents per hour including overtime, and be allowed twenty (20) minutes for lunch on Company time.
- c) Time and one half (1½) is paid for all hours worked in excess of eight and one-half (8½) in any period of twenty-four hours (24) between seven (7) a.m. Monday and seven (7) a.m. Saturday and for all hours worked between seven (7) a.m. and Midnight Saturday, and between Midnight Sunday and 7 a.m. Monday.
- d) Double time is paid for all hours worked between twelve (12) Midnight Saturday and twelve (12) Midnight Sunday and for all hours worked on the following statutory holidays- New Year's Day, Good Friday, Empire Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day or any day declared by statute or decree to be observed as one of the holidays mentioned herein because such holiday should fall on a Sunday. For the purposes of this Agreement a statutory holiday shall commence at 7 a.m. on such holiday and extend until 7 a.m. of the following day.
- e) Any employee who has not been otherwise notified and reports for work as usual and is sent home because no work is available and/or any employee who has been called in for a short period shall be paid for the equivalent of at least four hours work at his usual rate.
- f) All employees working at points away from the Plant and able to return home daily will be compensated at regular rates of pay for normal time elapsed in going to and from the job.

If required to travel considerable distances, they shall receive normal pay while travelling during normal working hours. The Company will pay legitimate travelling and living expenses together with regular shop rate plus ten cents an hour for actual hours worked; at the option of the Company, the employee may in place of the above be transferred temporarily to the Erection payroll where his remuneration and allowances will be the same as other Erection employees on the hourly basis.

- g) The plant will be closed for a period of two (2) weeks commencing on or about the 15th of July of each year. The Company will post 60 days advance notice on the shop bulletin boards announcing the date on which the annual closedown will start. (See following Section and Schedule "B" for rules respecting payment for such period of closedown).

12. VACATIONS WITH PAY

Provisions respecting vacations with pay are contained in Schedule "B" attached hereto and forming part hereof and deal with:

- (1) Payment for seven statutory holidays;
- (2) Vacations with pay for all hourly-rated employees (Plant closedown);
- (3) Vacations with pay for hourly-rated employees with five or more years of service;
- (4) Vacations with pay for hourly-rated employees with twenty-five years or more length of service.

13. CLASSIFICATION OF JOBS, CLASSIFICATION OF EMPLOYEES, AND SYSTEM OF WAGE RATES

The provisions covering the classification of jobs, the classification of employees and system of wage rates are contained in Schedule "C" attached hereto.

14. WAGES, GENERAL

- a) Employees shall be paid weekly, in cash and on Company time.
- b) Drawing of wages in advance of regular pay day may be permitted but only under urgent circumstances.
- c) No deductions from wages except those required by law or by the terms of this Agreement shall be made except with the written authority of the employee and then only with the approval of the Company.

15. DURATION AND RENEWAL

This Agreement and attached schedules A, B and C shall become effective on the sixteenth day of March nineteen hundred and fifty, and shall remain in effect until the sixteenth day of March nineteen hundred and fifty-one, and from year to year thereafter unless written notice to terminate or modify the Agreement is filed by either party at least thirty days prior to the expiration of any such one-year period.

16. NOTICES

Any notice required to be given to the Union shall be effectively given ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ when mailed to the Financial Secretary of the Local Union 2843, of the UNITED STEELWORKERS OF AMERICA, 620 Notre Dame St, Apt 1, Lachine, or any other address which may be given to the Company in writing. Any notice required to be given to the Company shall be effectively given when mailed to the COMPANY at P.O. Box 280, Montreal.

It is understood that this Agreement as amended supersedes all previous Agreements including any Schedules forming part of such Agreements.

IN WITNESS WHEREOF, the parties hereto, represented by their duly authorized officers, have signed at Lachine, this Eighteenth day of April, 1950.

## DOMINION BRIDGE COMPANY LIMITED

A. H. COWIE

R. C. PEARSE,

T.J. METAYER

UNITED STEEL WORKERS OF AMERICA  
LOCAL UNION 2843

GERARD LABELLE,

LUCIEN ST. MICHEL ,

J. S. BELEC,

E. DORAIS,

E. CLOUTIER,

J. T. THOMPSON

U. S. A. Representative.

SENIORITY RULESSCHEDULE "A"1. DEFINITION

The term "Seniority" as used herein shall have reference to the status of an employee as regards his rights to a job and shall be based upon such factors as length of continuous service, ability to fulfill job requirements efficiently with a work rating of "Average" or better, and an employee's job history in one or more operations or Plant sub-divisions.

2. APPLICATION AND EXCEPTIONS

Seniority rules shall apply to all hourly-rated employees governed by this Agreement with the exception of:

- a) Apprentices, provided that upon becoming tradesmen they shall be credited with their length of service with the Company during their apprenticeship.
- b) Employees disabled in the Company service or incapacitated by reason of age or infirmity who, at the discretion of the Company, may be exempted from the seniority provisions and be given the preference of such work as they are capable of performing;
- c) Employees who, provided it does not affect their seniority status in excess of one month, are required to accept expédients at the discretion of the Company.

### 3. APPLICATION BY PLANT SUBDIVISION

Seniority shall apply within and according to the following shops or subdivisions of the Plant:

Girder Shop No. 1  
 Girder Shop No. 2 and Painters  
 Boiler Shop  
 Shop No. 107  
 Longue Pointe Shop  
 Bolt Shop  
 Forge Shop  
 Machine Shop, Machine Assembly,  
 Pattern Shop  
 Inspection Division  
 Maintenance Division  
 Transportation Division  
 General Stores  
 Service Division

### 4. LENGTH OF SERVICE

For the purposes of seniority, length of service shall be calculated in terms of years and months only, as follows:

All employees in the Company's <sup>employ</sup> as of July 31st, 1943, shall be credited as of that date, with their total length of service with the Company from 1st January, 1921. From 1st August, 1943, the length of service of such employees shall continue to accumulate but subject to the ordinary rules governing loss of seniority; persons without seniority entering the Company's employ after that date shall not acquire any seniority rights until they have served a probationary period of six months at which time their length of service shall accumulate retroactively from date of hiring.

In cases of layoff, the Company will consider such probationary employees (with less than six months service) for other jobs in preference to entirely new employees.

### 5. EXCEPTIONAL EMPLOYEES

In the event of layoff due to lack of work, exceptional employees shall have special consideration as to seniority. Exceptional employees are employees whose skill and ability in the judgment of the Company are of exceptional value to the plant.

### 6. TRANSFERS

When at the Company's request, an employee is transferred from one Plant subdivision to another, there shall be no loss of length of service nor shall he lose his seniority standing in his previous subdivision.

If he is transferred at his own request, he shall not acquire seniority rights in his new subdivision for a period of eight months but shall in the meantime, retain his seniority rights in his former subdivision. At the end of such eight months' period, he shall be credited in his new subdivision with his length of service with the Company at which time his seniority rights in his former subdivision shall lapse.

7. LOSS OF SENIORITY

An employee shall lose his seniority in the following cases:

- a) If he goes on strike without first exhausting the procedure for "Settlement of Disputes".
- b) If he is discharged, subject to his right to demand a review of the discharge within two weeks following such discharge. If reinstated, his seniority rights shall be restored.
- c) If he leaves voluntarily.
- d) If he fails to report to work within seven (7) days after the termination of a leave of absence or within three days after being notified to report to work following a layoff, unless, in either case, he can give a reason satisfactory to the Company for such failure to report within the time prescribed.

(See provision under "Rehiring procedure" regarding requirement to report within three days).

- e) If he is not notified to return to work within a period of 12 months following a layoff due to lack of work. However, if at a later date he re-enters the Company's employ, he shall be credited with his previous seniority, as to length of service, following a probationary period of three months, provided he has not been off the payroll for a period exceeding two years.

8. LAYOFF PROCEDURE

Layoff procedure due to lack of work shall be by operation within a subdivision subject to an employee's right to work at some other operation or operations, as provided below:

- a) The following order shall be adopted in cases of layoff from an operation due to lack of work:
  - (1) Employees with no seniority;
  - (2) Improvers on the basis of length of service;
  - (3) Operators and tradesmen on the basis of length of service;
- b) An employee laid off from one operation due to lack of work shall have the right on the basis of length of service, to transfer to another operation in which he has previously worked, provided he had reached the classification of Operator and had a work rating of "Average" or better when he left such previous operation. If such employee fails within a reasonable time, to demonstrate an average ability to perform such previous operation, he shall be subject to layoff from the Company.
- c) Notwithstanding the provisions of Paragraph (b) a Tradesman shall have the right to transfer within his subdivision to any operation included in his trade and any Operator shall have the right to transfer within his subdivision to the operation of Helper, in each case on the basis of length of service, The term Helper as used here is understood to include all categories of Helpers, and in the case of the Structural Shops, Tack Welders,
- d) If an employee who has been laid off from one operation and being offered work in another operation refuses, he shall not thereby lose his seniority.

- e) Employees shall be given one week's notice before being laid off, except in cases of emergency layoffs or shutdowns.

### 9. REDUCTION OF HOURS

If the Company finds it necessary to reduce the hours of work below 40 per week, an employee shall have the right to request a leave of absence in lieu of leaving voluntarily. Such leave of absence shall terminate when the hours of work return to forty hours per week.

### 10. DEVIATIONS

Any deviation from existing seniority rules and regulations shall be made the subject of a conference between the Union and the Company.

### 11. REHIRING PROCEDURE

(a) In the event of an increase in staff in any operation, the Company shall be entitled to transfer any employee to such operation provided that he has much length of service as any former employee entitled to be recalled to such operation.

b) In the event that it necessary to hire or rehire employees for any operation, the following order shall be adopted:

(1) Former Operators and Tradesmen on the basis of length of service.

(2) Former Improvers on the basis of length of service.

(3) Those with no seniority rights, provided that if the Company requires the services of Operators or Tradesmen only, it shall be entitled to employ Operators or Tradesmen without seniority rights in preference to those mentioned in Paragraph (b2) above.

(c) The right of preference of former employees to be recalled shall apply to all operations performed by them during their employment and which, in the opinion of the Company, they can perform with a work rating "Average" or better.

(d) Employees entitled to be recalled shall be notified personally, or through the Union, or by letter sent to their known address. Employees so notified are requested to communicate with the Employment Office immediately. If within three days following a written notice to former employees to return to work, the required number of employees have not reported for work, the Company shall be entitled to issue additional notices to former employees having less seniority as to length of service and to hire on such employees in the order of their reporting to the Employment Office.

(e) In order to protect their seniority rights, employees who have been laid off must advise the Employment Office of any change of address.

### REGULATIONS

### SCHEDULE "B"

#### 1. VACATION PERIOD

The plant will be closed for two consecutive weeks commencing on or about the 15th of July of each year. The Company will post 60 days advance notice on shop bulletin boards announcing the date on which the annual closedown will start. All employees except those otherwise instructed will take their vacation during this period.

## 2. VACATION ON ONE YEAR BASIS

- a) After one year's service in the employ of the Company, an employee is entitled to an annual vacation with pay of one week's duration.
- b) For each annual vacation with pay, the period of service in the employ of the Company which gives right to such vacation will begin on the first day of June of one year and end on the thirty-first day of May of the following year.

## 3. VACATION ON FIVE YEARS' BASIS

All hourly-rated employees upon attaining a record of five years' length of service shall be entitled to a second week's vacation with pay. This second week shall be taken at the time of the plant closedown as mentioned in article 1 of Schedule "B".

For the purpose of simplification in the application of the right to this vacation, the following rule will be observed:

When an employee attains a record of four years' and six months' service by the 31st of May of any year, such employee will be allowed a second week's vacation with pay, to be taken at the time of the plant closedown of the current year.

## 4. VACATION ON TWENTY-FIVE YEARS' BASIS

All hourly-rated employees, upon attaining a record of twenty-five years' length service, will be entitled to an annual third week's vacation with pay. At the discretion of Management, this third week may be taken immediately the employee becomes entitled to it, immediately before or after the Plant closedown, providing he is entitled to it at that date.

## 5. PAYMENT FOR VACATION

In accordance with the regulations in this schedule, employees will be paid as follows:

- a) Employees entitled to less than ~~one~~ week's vacation: the number of hours in the basic week, multiplied by the hourly rate as the 31st of May of the current year, multiplied by the number of months worked, divided by twelve.
- b) Employees entitled to one week's vacation: the number of hours in the basic week, multiplied by the hourly rate as at the 31st of May of the current year.
- c) Employees entitled to a full two weeks' vacation: the number of hours in the basic week, multiplied by the hourly rate as at the 31st of May of the current year, multiplied by two.

Exception- Employees with five year's or more seniority, who have not worked a full twelve months' period between June 1st of the previous year and May 31st of the current year, due to a Company layoff will be paid as follows:

For first week: Pro rata as outlined under paragraph (a).

For second week: a full week as outlined under paragraph (b).

- d) Employees entitled to three full weeks' vacation: the number of hours in the basic week, multiplied by the hourly rate as at the 31st of May of the current year, multiplied by three.
- e) Employees who present problems due to prolonged absence as a result of sickness or injury will be given consideration on the merits of each individual case.

#### 6. PAYMENT IN LIEU OF VACATIONS

As the vacation plan was introduced to provide an opportunity for rest and recreation, no payment will be made in lieu of vacation except as outlined under article 7: TERMINATION OF EMPLOYMENT.

#### 7. TERMINATION OF EMPLOYMENT

Should an employee terminate his employment at any time for any reason whatsoever, he will be entitled to payment for vacation due on the one-year basis providing he has attained seniority rights.

Employees retiring on pension will receive payment for any outstanding credits to which they may be entitled on the 5 and/or 25 year basis. <sup>vacation</sup>

The method of calculating this vacation quittance pay will be as follows: the number of hours in the basic week, multiplied by the hourly rate as at the 31st of May of the current year, multiplied by the number of months worked, divided by twelve.

#### 8. PAYMENT FOR VACATION

Vacation pay will be made prior to the start of a vacation.

#### 9. STATUTORY HOLIDAYS

All hourly-rated employees will receive one normal day's pay ( $8\frac{1}{2}$  hours) at the employee's hourly rate, for New Year's Day, Good Friday, Empire Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day and Christmas Day. However, the employees who have not reported to work within seven calendar days prior to such holidays shall not be entitled to payment.

### CLASSIFICATION OF JOBS, CLASSIFICATION OF EMPLOYEES, AND SYSTEM OF WAGE RATES SCHEDULE "C"

#### Job Classifications

Hourly rated jobs shall be classified in the Company's Evaluated Job Classification and Rate Schedule consisting of nine (9) classification groups with wage rates as follows: -

Classification Group No.	Basic Rate Per Hour	Top Merit Rate per Hour
1	\$1.34	\$1.49
2	1.29	1.44
3	1.24	1.39
4	1.19	1.34
5	1.14	1.29
6	1.09	1.22
7	1.04	1.17
8	1.00	1.12
9	1.00	1.00

## EMPLOYEE CLASSIFICATIONS

Hourly rated employees shall be classified in one of the employee classifications defined below:-

## a) OPERATOR:

One whose performance fully meets the requirements of one or more jobs in groups one to nine of the Company's Evaluated Job Classification and Rate Schedule.

Such an employee will receive the basic rate for the job on which he is classified in Company records as on Operator and he will be considered for wage increases in accordance with the Company's Merit Rating Plan.

## b) IMPROVER:

One whose performance only partially meets the requirements of one or more jobs in groups one to nine of the Company's Evaluated Job Classification and Rate Schedule.

Such an employee shall receive a minimum wage of 75c per hour and periodic increase of 5c per hour after each 820 hours of work, until he reaches the basic rate for the job on which he is classified in Company records as an Improver.

## c) Tradesman:

One who has completed his apprenticeship and has received his certificate or has, in the opinion of the Company, acquired the equivalent knowledge and experience.

## d) Apprentice:

One who is bound by a written agreement to follow a formal training course in accordance with the Company's Apprentice Training Plan.

The rate of pay for such employee will be fixed by the Company as a provision of the Apprentice Training Plan.

## e) Probationers:

One who has been in the employ of the Company for less than two full calendar months.

All new employees shall be classified as probationers and be subject to a trial period of two months during which they shall have no recourse to the Union grievance procedure and may be summarily dismissed, It is understood that this provision does not change the six months' probationary period required for establishing seniority rights under Section 4 of Schedule "A".

f) Every employee when transferred to another operation shall be informed of the reason and the established rate of payment for the operation to which he has been transferred. If such transfer is due to disablement, 30 day's notice shall be given before a change of rate of pay becomes effective.

g) Any employee who believes that he is qualified for more desirable work in his own or any other shop must first discuss the matter with his own Foreman. If this interview is not satisfactory to the employee, he may take the matter up with the Personnel Department.

h) When the Company and the Union are in agreement regarding the rules governing the new Merit Rating Plan, these will be incorporated in the Agreement.

**RENEWAL OF AGREEMENT BETWEEN  
DOMINION BRIDGE, COMPANY LIMITED, LACHINE  
WORKS**

**A.H. Munson  
Director Industrial  
Relations**

**INCLUDING LONGUE POINTE SHOP (HEREINAFTER CALLED THE COMPANY)  
AND LOCAL UNION 2843 UNITED STEELWORKERS OF AMERICA  
(HEREINAFTER CALLED THE UNION)**

**DATE OF RENEWAL MARCH 16, 1949**

The Company and the Union agree herewith to renew their Collective Labour Agreement dated November 11, 1947 with the following amendments.

**Article 2:** Amended by adding the following paragraph (d):-

(d) The Company will, during the term of this Agreement, honor an authorization by an employee for the deduction and remittance of his regular monthly Union dues in accordance with the Constitution, By-Laws and Regulations of the Union and as set out in Authorization Form, Exhibit "A" hereto. Such an authorization shall only be revocable by notice to the Company within thirty (30) days prior to the expiry date of the Agreement and as set out in Cancellation Form, Exhibit "B" hereto. Authorizations and revocations shall be signed in duplicate by the employee concerned and be properly witnessed.

The Company shall remit dues collected to the Financial Secretary, Local Union 2843, United Steelworkers of America, on or before the fifteenth of each month. It shall name the employees from whose pay dues were deducted, and it shall name the employees who have revoked their authorizations since the last remittance was made.

It is understood and agreed that the Union will indemnify the Company and save it harmless from any and all claims which may be made to it by any employee or employees for amounts deducted from wages as herein provided.

The Company and the Union agree that they will not at any time coerce or intimidate any employee to induce him either to accept or to refuse to accept Union dues deduction. They agree further that they will not coerce or intimidate or discriminate against any employee because he accepts, cancels, or refuses to accept or cancel his Union Dues Deduction Authorization.

19/1657 a

Article 2:

(Continued)

Authorization Form- Exhibit "A"

Check No..... Date.....

I hereby authorize Dominion Bridge Company, Limited, Lachine, Quebec, to deduct my Union dues, in accordance with the Constitution, By-Laws and Regulations of the Union, from my first pay each calendar month, and to remit the same to the Financial Secretary of Local Union 2843, United Steelworkers of America, C.I.O.

.....  
Witness Employee

Cancellation Form- Exhibit "B"

Check No..... Date.....

I hereby revoke the authorization given by me To Dominion Bridge Company, Limited, Lachine, Quebec, on date of.....to deduct my Union dues and to remit the same to the Financial Secretary of Local Union 2843, United Steelworkers of America, C.I.O.

.....  
Witness Employee

Article 11:

Amended by deleting the present paragraph (g) and replacing it with:-

(g) The plant will be closed for a period of two (2) weeks commencing on or about the 15th of July of each year. The Company will post 60 days advance notice on the shop bulletin announcing the date on which the annual closedown will start. (See following Section and Schedule "B" for rules respecting payment for such period of closedown).

Article 12:

Amended by delating the present Section (1) and replacing it with:-

(1) Payment for six (6) statutory holidays;

Classification of  
Employees and System  
of Wage Rates:

The Company and the Union agree to continue the study of the Job Evaluation and the Job Classifications to determine Job descriptions, the factors involved, the amount of points for each factor and the value in dollars and cents of the points accumulated for each Job.

Said study to be made by the Joint Committee formed between the Company and the Union, and to be completed for November 11, 1949, after submission to their respective Negotiating Committees.

It is understood that the rates shown in the Agreement dated November 11, 1947 or that may in the interval be accepted to become effective shall not prevent the adjustment of any rate agreed upon by the Parties. In case of disagreement, settlement of the rates and Job classifications will be subject to the provisions of Article 7, paragraphs d,e,f,g, of the Agreement.

It is further agreed by both parties that any adjustment shall be effective as from November 11, 1949, and that the whole shall be included in Schedule "C" to form part of the Agreement.

Article 14:

Paragraph (a) is completely deleted.

Article 15:

Amended by deleting the present paragraph and replacing it with:-

This Agreement and attached Schedules "A", "B" and "C" as amended up to the eight day of September, 1949, shall become effective on the sixteenth day of March, 1949, and shall remain in effect until the sixteenth day of March, 1950, and from year to year thereafter unless written notice to terminate or modify the Agreement is filed by either party at least thirty (30) days prior to the expiration of any such one year period.

Article 16:

Amended by replacing the second paragraph with:-

It is understood that this Agreement as amended supersedes all previous Agreements including any Schedules forming part of such Agreements.

**Schedule "A"**  
**Section 4:**

Amended by adding a third paragraph as follows:-

In cases of layoff the Company will consider such probationary employees (with less than six months service) for other jobs in preference to entirely new employees.

**Schedule "B"**  
**Section 1:**

Amended by deleting the present paragraph and replacing it with:-

(1) The plant will be closed for two consecutive weeks commencing on or about the 15th of July of each year. The Company will post 60 days advance notice on shop bulletin boards announcing the date on which the annual closedown will start. All employees except those otherwise instructed will take their vacation during this period.

**Schedule "B"**  
**Section 7:**

Amended by adding a new paragraph between the existing first and second paragraphs as follows:-

Employees retiring on pension will receive payment for any outstanding vacation credits to which they may be entitled on the 5 and/or 25 year basis.

**Schedule "B"**  
**Section 9:**

Amended by inserting after "Labour Day" the words "Thanksgiving Day, Christmas Day," and deleting the words "provided the latter two fall within the published schedule of work days".

**Schedule "C":**

Completely deleted with the exception of the present paragraphs (g) and (1).

In addition to the above noted amendments to the Agreement dated November 11, 1947, it is further agreed that:-

- (1) The Company shall increase the wage rates of hourly rated employees within the bargaining unit by  $7\frac{1}{2}\%$  per hour retroactive to March 16, 1949.

- (2) The Company shall establish a minimum hiring rate for male adult labour of 95¢ per hour with the understanding that "shop sweepers," "yard labourers" or "maintenance labourers" shall not be entitled to merit increases.
- (3) All new employees shall be subject to a trial period of two months during which they shall have no recourse to the Union grievance procedure and may be summarily dismissed during that period. It is understood that this provision does not change the six months probationary period required for establishing seniority rights under Section 4 of Schedule "A" of the Agreement dated November 11, 1947.

SIGNED AT THE CITY OF LACHINE THIS FIFTEENTH DAY OF SEPTEMBER, 1949.

FOR THE COMPANY:

(Signed) A.H. COWIE

(Signed) R.C. PEARSE

(Signed) A.H. MUNSON

FOR THE UNION:

(Signed) GERARD LABELLE

(Signed) ALBERT WM. SKITT

(Signed) J.S. BELEC

(Signed) E. DORAIS

(Signed) E.C. CLOUTIER

(Signed) J.T. THOMPSON  
U.S.A. Rep.

-2-

CONVENTION D'UNION

Novembre 1947

D/B  
Company Ltd.

DOMINION BRIDGE COMPANY LIMITED  
Machine Works.-

19/1657

- 3 -

CONVENTION

entre

DOMINION BRIDGE COMPANY LIMITED.  
(Usine de Lachine, y compris la  
section de Longue Pointe.)

et

Le Local 2843 des Métallurgistes  
UNIS D'AMERIQUE.  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA.

11 Novembre, 1947.-

**CONVENTION**

entre

DOMINION BRIDGE COMPANY LIMITED.

( Usines de Lachine y compris, la section  
de Longue Pointe.)

Ci-après appelée la Compagnie

et

Le local 2843 des

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

United Steelworkers of America

(ci-après appelé l'Union)

Date du renouvellement: 11 novembre 1947

1.- BUT DE LA CONVENTION

COOPERATION.

Cette Convention est intervenue entre les parties aux présentes afin de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, et d'établir une méthode de règlement à l'amiable pour tout malentendu ou différend qui peut surgir de temps à autre

Les parties reconnaissent qu'il est de l'intérêt de la Compagnie, de l'Union et des employés de pourvoir à ce que les Usines de la Compagnie opèrent d'après les méthodes et dans des conditions qui sauvegardent le plus possible la sécurité, le bien-être et la santé des employés, l'économie dans l'opération, la qualité du rendement, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

Reconnaissant l'existence de ces buts et intérêts communs, la Compagnie et l'Union consentent à coopérer entièrement dans tous les cas où des projets pourraient être formés afin de parvenir à la réalisation de ces buts.

## 2. RECONNAISSANCE SYNDICALE

-----

La Compagnie reconnaît que l'Union, sous les ordonnances existantes, a été déclarée la seule agence de négociation pour les employés à l'heure des départements de l'Usine de La-chine, y compris la section de Longue Pointe, à l'exception:

(a) des employés ayant le pouvoir d'embaucher et de congédier;

(b) des employés dont le travail est de nature confidentielle;

(c) des employés dont les responsabilités principales comportent la protection et la sécurité de la propriété de la Compagnie (opérateurs d'usine d'énergie, surveillants et chauffeurs.)

pourvu cependant que, en ce qui concerne les employés mentionnés dans l'item (c), ils auront droit de prendre avantages de la procédure pour le règlement des disputes prévue ci-après

## 3. DELEGUES.

La Compagnie accordera aux délégués de l'Union, dont le nombre ne devra pas excéder trois (3), un permis d'absence raisonnable, sans salaire, lorsque requis pour la transaction des affaires de l'Union au dehors. Tel permis d'absence devra être sollicité de la Compagnie suivant la méthode ordinaire) Vois: Permis d'Absence.)

#### 4. DISCRIMINATION, INTIMIDATION ET ACTIVITES SYNDICALES.

---

Il n'y aura aucune discrimination, intervention, restrictions ou contrainte de la part de la Compagnie ou d'aucun de ses agents contre un employé à cause de son affiliation à l'Union, et l'Union ne pourra contraindre les employés à faire partie de l'Union, solliciter leur affiliation, distribuer de la littérature, ni transiger aucune affaire de l'Union sur le temps de la Compagnie, excepté ce qui sera nécessaire pour le règlement des griefs et l'exécution de la présente Convention.

Aucun avis ne sera affiché sur les tableaux sans l'approbation du Gérant de l'Usine, ou de son délégué.

#### 5. PERSONNEL DU COMITE EXECUTIF DE L'UNION.

---

Il est entendu que l'Union tiendra la Compagnie au courant du nom des membres de son Comité Exécutif, avec qui la Compagnie transigera en rapport avec toute matière survenant par suite de la mise en exécution du présent Contrat. Les membres de ce Comité devront avoir au moins douze (12) mois de service avec la Compagnie, à moins d'une entente mutuelle. A la discrétion de la Compagnie, tels employés pourront jouir d'une considération spéciale en ce qui concerne leurs droits d'ancienneté, au cas de mise-à-pied pour manque de travail, pendant qu'ils font partie du Comité Exécutif. En aucun cas, les membres du Comité Exécutifs ne peuvent être mis-à-pieds, ou congédiés, sans l'approbation du Gérant de l'Usine. Sauf pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du Comité sont forcés de quitter leur département, ils doivent d'abord obtenir la permission de leur contremaître.

#### 6. CHEFS DE GROUPE.

La Compagnie reconnaitra tous les Chefs de groupe, (Stewards) dûment élus par l'Union pour les divers départements ; cependant il ne devra pas y avoir plus d'un Chef de groupe pour chaque vingt- (20) membres de l'Union. Un Chef de groupe doit avoir au moins douze (12) mois de service avec la Compagnie, à son usine de Lachine, y compris la section de Longue Pointe, excepté dans les cas spéciaux et avec entente mutuelle. Les Chefs de groupe, avec la permission de leurs Contremaîtres, pourront laisser leur occupation régulières pour une période de temps raisonnable, afin d'enquêter et de régler des différends, l'Union tiendra la Compagnie au courant des noms des Chefs de groupe et la Compagnie avisera à son tour l'Union des noms des membres de son personnel surveillant avec qui les Chefs de groupe devront communiquer pour toute information, et pour le redressement de toute condition qui peut sembler injuste.

7. REGLEMENT DES DIFFERENDS.

-----  
Tout grief résultant de l'exécution de la présente Convention ou tout malentendu qu'un employé, ou un groupe d'employés couverts par la présente Convention, désireraient discuter ou régler avec la Compagnie, devra être traité comme suit:

- (a) En premier lieu, l'employé ou les employés affectés doivent soumettre le cas au contremaître, soit seul, ou accompagné du chef de groupe.
- (b) Si aucune solution n'est apportée dans les trois (3) jours, le ou les employés, accompagnés du ou des Chefs de groupe peuvent soumettre le cas à l'ajusteur des Greifs de l'Union, qui à son tour pourra soumettre la question au Gérant du Personnel.
- (c) Si le règlement n'est pas effectué dans une semaine, un officier de l'Union et l'Ajusteur des Grieffs peuvent soumettre le cas, par écrit, au Gérant de l'Usine.
- (d) Si le règlement n'est pas encore effectué, la cause peut être portée au Gérant de la Division Est de la Compagnie, alors qu'un représentant international et au plus cinq (5) membres du Comité Exécutif peuvent être présents.
- (e) <sup>les</sup> Toute décisions rendues seront finales et définitives, et lieront la Compagnie, l'Union et les employés ( ou l'employé ) concernés.
- (f) Toutes les causes à être entendues sous les provisions antérieures de ce paragraphe, seront normalement discutées durant les heures de travail, mais les négociations prolongées pour le règlement des différends se feront en dehors des heures de travail.
- (g) Au cas où aucune entente ne serait conclue après avoir épuisé le procédure ci-haut établie, les parties s'efforceront, par quelque méthode d'arbitrage, de parvenir à un règlement qui sera définitif et liera les deux parties; et à défaut de cette entente concernant l'arbitrage, l'une ou l'autre des parties aura le droit de demander un Conseil de Conciliation suivant la Loi des Relations Ouvrières de la Province de Québec

8.- CONTRE GREVE ET GREVE.

Durant l'existence de la présente Convention, la Compagnie déclare qu'il n'y aura pas de contre-grève, et l'Union consent à ce qu'il n'y ait pas de ralentissement, grève ou autre arrêt de travail, tant que la procédure de " Règlement des Différends " n'aura pas été épuisée.

9.- ANCIENNETE.  
-----

Les règlements touchant les droits d'ancienneté sont contenus dans l'Annexe "A", ci-jointe, et formant partie de la présente convention.

10.- CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL  
-----

(a) Sujet aux stipulations de la présente Convention, la Compagnie aura le droit:

- (1) D'embaucher qui lui plaira, moyennant le respect des droits d'ancienneté en ce qui concerne le ré-engagement des anciens employés;
- (2) De suspendre, congédier, des employés pour juste cause, conformément aux règlements régissant la discipline de l'Usine, tels que publiés par la Compagnie comme directive, le 28 mai 1945, ou tout amendement d'iceux.
- (3) De répartir le travail en tout temps;
- (4) De suspendre le travail, totalement ou en partie, en aucun temps, lorsqu'il sera jugé nécessaires par suite des conditions générales des affaires ou de tout autre circonstance incontrôlable.

(b) Afin de permettre aux employés de se laver, de remiser les outils, et en un mot, de se préparer à laisser leur travail, la Compagnie s'engage à signaler, par sifflet, cinq minutes (5) à l'avance la fin de chaque quart.

(c) Un permis d'absence d'au plus une semaine peut être accordé sur demande faite par un employé, à la discrétion de son contremaître.

(d) Des permis d'absence pour des périodes de plus longue durée, doivent être requis par l'entremise du Département du Personnel.

(e) Toute requête pour permis d'absence pour cause de santé doit recevoir l'approbation du Médecin de la Compagnie.

(f) Tout employé retournant au travail après une période de maladie ou une absence autorisée, doit se présenter à la Clinique des soins d'urgence afin de recevoir un certificat avant de commencer son travail.

(g) Tous les nouveaux employés seront requis, comme condition d'emploi de participer au fonds de pension, de contribuer à l'assurance-groupe maladie et accident, et à l'assurance-groupe sur la vie.

(h) La Compagnie continuera à pourvoir, dans une mesure raisonnable, au maintien de la sécurité et de la santé de ses employés pendant les heures de travail, et demande que ses employés aient égard, en tout temps, à leur propre sécurité et à celle de leurs compagnons de travail.

(i) Toutes les mesures nécessaires seront prises afin d'assu-

rer, pendant les heures de travail, la prompte livraison de tout message urgent aux employés.

11.- HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET ALLOCATIONS SPECIALES.

-----

(a) Au choix de la Compagnie, et afin de se rendre à ses obligations contractuelles, une journée sera toute période de vingt-quatre heures consécutives (24). La journée normale sera de huit heures et demie (8½) par jour et quarante-deux heures et demie (42½) par semaine de cinq jours, conformément à la cédule publiée.

(b) Les employés recevront une prime de cinq sous (5) de l'heure, y compris le temps supplémentaire, pendant qu'il feront partie de l'équipe de nuit, et il leur sera alloué une période de vingt minutes (20) sur le temps de la Compagnie, pour manger.

(c) Temps et demi (1½) est payé pour toutes les heures de travail excédant huit heures et demie (8½) dans toute période de vingt-quatre (24) heures, entre sept (7) a.m. lundi et sept (7) a.m. samedi, et pour toutes les heures de travail entre sept (7) heures a.m. et minuit samedi, et entre minuit dimanche et sept (7) heures a.m. lundi.

(d) Temps double est payé pour toutes les heures de travail entre minuit samedi et minuit dimanche, et pour toutes les heures de travail effectuées pendant les jours de fête suivants: Jour de l'An, Vendredi Saint, Fête de l'Empire, Confédération, Fête du Travail, Fête de l'Action de Grâce, Noël, ou tout autre jour déclaré par statut ou décret comme devant être observé comme une fête ci-dessus mentionnées dans le cas où telle fête tomberait un dimanche. Pour les fins de la présente Convention, une fête statutaire commencera à sept (7) heures a.m. le jour de la fête et se terminera à sept (7) heures a.m. le jour suivant:

(e) Tout employé n'ayant pas été averti du contraire, et qui se présente à son travail comme d'habitude, et qui est renvoyé chez lui pour manque de travail et / ou tout employé qui a été appelé pour une courte période de temps, recevra l'équivalent d'au moins quatre heures de travail, à son taux régulier de salaire.

(f) Tous les employés travaillant à des points éloignés de l'usine et qui peuvent retourner chez eux quotidiennement, seront rémunérés à leur taux régulier de salaire pour le temps normal écoulé pour se rendre à leur travail et en revenir.

S'ils sont requis de voyager des distances considérables, ils recevront leur salaire régulier pendant qu'il voyageront durant les heures normales de travail. La Compagnie, payera les dépenses de voyage et les frais

d'existence légitime, ainsi que le taux régulier pour le travail d'usine plus dix (10) sous de l'heure pour chaque heure actuelle de travail. A l'option de la Compagnie, l'employé pourra, à la place de ce que dessus énoncé, être transféré temporairement au Département de l'Erection, alors que sa rémunération et ses allocations seront les mêmes que celles des autres employés de l'Erection, payés à l'heure.

(g) Les usines seront fermés pour une période de deux semaines, durant les mois de juillet ou d'août de chaque année (Voir la section suivante et l'annexe "B" pour les règlements touchant le paiement pour cette période de fermeture.)

#### 12.- VACANCES PAYEES. -----

Les règlements concernant les vacances payées sont contenus dans l'annexe "B" ci-jointe, et faisant partie de la présente convention, et comportent:

- (1) Le paiement pour quatre fêtes statutaires;
- (2) Des vacances payées pour tous les employés à l'heure ( Fermeture de l'Usine.)
- (3) Des vacances payées pour tous les employés à l'heure ayant cinq ans ou plus de service.
- (4) Des vacances payées pour tous les employés à l'heure ayant vingt-cinq ans ou plus de service.

#### 13.- CLASSIFICATION DES EMPLOYES ET SYSTEME DE TAUX DE SALAIRE . -----

Les classification des employés et le système des taux de salaire sont contenus dans l'annexe "C" et dans tout amendement d'icelle, faisant partie de la présente convention, et ayant trait aux

Commencants  
Journaliers  
" Improvers "  
Operateurs  
Aides  
Apprentis  
Hommes de métier  
Ecoliers.

#### 14.- SALAIRES, PROVISIONS GENERALES. -----

(a) Il est entendu que sur demande les représentants de la Compagnie rencontreront le Comité Exécutif de l'Union pour reviser les classifications et les taux

de salaire.

(b) Les employés seront payés chaque semaine, en argent, et sur le temps de la Compagnie.

(c) Le retrait du salaire avant la date régulière peut être permis, mais seulement en cas d'urgence.

(d) Aucune déduction ne sera faite des salaires, excepté celles prescrites par la loi, ou autorisées par les termes de la présente Convention, à moins d'une autorisation écrite de la part de l'employés, et en ce cas, seulement avec l'approbation de la Compagnie.

15. DUREE ET RENOUVELLEMENT.  
-----

Cette Convention et les annexes A, B et C ci-jointes prendront effet le onzième jour de novembre mil neuf cent quarante-sept, et demeureront en force jusqu'au onzième jour de novembre mil neuf cent quarante-huit, et continueront ensuite d'année en années, à moins qu'un avis par écrit aux fins de terminer ou de modifier cette Convention ne soit servi par aucune des deux parties, au moins trente jours avant l'expiration d'aucune période d'un an tel qu'établi précédemment.

16. AVIS.  
-----

Tout avis qui doit être servi à l'Union sera considéré comme effectivement donné lorsque mailé au Secrétaire Financier de l'Union local 2843, des Métallurgistes Unis d'Amérique, 620 rue Notre-Dame, Chambre 1, Lachine, ou à toute autre adresse qui sera donnée à la Compagnie, par écrit. Tout avis qui doit être servi à la Compagnie sera considéré comme effectivement donné lorsque mailé

à la Compagnie, Boite Postale 280 , Montréal.

Il est entendu que la présente Convention et les annexes A, B et C. annulent la Convention antérieure et les annexes A et B en date du 19 octobre 1945, et sous les amendements d'icelle.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes dûment représentées par leurs officiers dûment autorisés, ont signé à Lachine, ce ONZIEME jour de NOVEMBRE 1947.

DOMINION BRIDGE COMPANY LIMITED.

R.-C. Pearse.

A.-H. Munson.

A.-H. Coyle.

UNITED STEELWORKERS OF AMERICA.  
Local Union 2843

J.-S. Bales

William Appleton,

Paul Sarra-Bournet,

J.-T. Thompson,

Représentant U.S.A.

REGLEMENTS D'ANCIENNETE

Annexe "A"

1. DEFINITION.

Le terme " Ancienneté " tel qu'employé dans les présentes désigne le statut d'un employé en ce qui concerne son droit à une position et sera basé sur la continuité de service, l'habilité à remplir les exigences de cette position avec un grade de " moyenne " ou mieux, et l'historique de son emploi dans une ou plusieurs opérations ou subdivisions de l'Usine.

2. APPLICATION ET EXCEPTION

Les règlements concernant les droits d'ancienneté s'appliqueront à tous les employés payés à l'heure couverts par cette Convention à l'exception:

(a) Des apprentis, pourvu qu'au moment où ils passeront à la classification d'hommes de métier, on leur crédite leur temps de service avec la Compagnie pendant leur apprentissage.

(b) Des employés qui, en leur qualité d'anciens membres des Forces Armées, peuvent avoir droit à une considération spéciale en tant que leur ancienneté et leur réintégration sont concernés, suivant les stipulations de L'Acte de Réintégration à l'Emploi Civil, et 1942, tel qu'amendé;

(c) Des employés accidentés au service de la Compagnie, ou atteints d'incapacité pour raison d'âge ou d'infirmité, et qui peuvent à la discrétion de la Compagnie, être exempts des stipulations de l'ancienneté et à qui préférence peut être accordée pour telle opération qu'ils sont capables d'effectuer:

(d) Des employés qui, pourvu que leur rang d'ancienneté ne soit pas affecté au-delà d'un mois, sont requis d'accepter des expédients à la discrétion de la Compagnie.

3. APPLICATION PAR SUBDIVISION. DE L'USINE

Les droits d'ancienneté seront appliqués au-dedans et suivant les subdivisions suivantes de l'Usine.

Girder Shop No. 1  
Girder Shop No. 2 et Peintres  
Département des Bouilloires ( Boiler Shop )  
Département de Longue Pointe  
( Longue Point Shop )  
Bolt Shop  
Forge  
Machine Shop, Machine Assembly  
Machine Extension  
Pattern Shop  
Machine Assembly Extension  
Division de l'Inspection  
Division de la Maintenance  
Division du Transport  
Magasins Généraux  
Division du Service

#### 4.- DUREE DE SERVICE

-----

Pour le calcul des droits d'ancienneté, la durée de service sera considérée en termes d'années et de mois seulement, comme suit:

Tous les employés au service de la Compagnie au 31 juillet 1943 recevront crédit, à cette date, pour leur durée totale de service avec la Compagnie, à compter du premier janvier 1921. Après le 1er août 1943, la durée de service de ces employés continuera à accroître, sujet cependant aux règlements ordinaires touchant la perte des droits d'ancienneté. Les personnes n'ayant aucun droit d'ancienneté, entrant au service de la Compagnie après cette date, n'acquerront des droits d'ancienneté qu'après avoir servi une période de probation de six mois, alors que leur temps de service sera calculé rétroactivement à compter de leur date d'entrée au service de la Compagnie.

#### 5. CAPACITE DES EMPLOYES.

-----

Le terme de " grade de moyenne ou mieux tel qu'utilisé ici est l'évidence écrite de jugement porté par la Compagnie sur un individu à son emploi. En classant un employé, considération est accordée à l'habileté de l'employé à accomplir l'opération, sa vitesse en l'accomplissant, son assiduité au travail, et jusqu'à quel point on peut compter sur lui pour obéir aux instructions, demeurer au travail et s'entendre d'une manière satisfaisante avec ses compagnons de travail. Le degré de " moyenne " est atteint quand le contremaître considère que le résultat obtenu est satisfaisant, c'est-à-dire pas assez pauvre pour être forcé d'avertir l'employé, et pas assez bon pour soulever l'enthousiasme du contremaître, " Moyenne " sert de mesure pour déterminer le degré d'efficacité de l'employé.

## 6. EMPLOYES EXCEPTIONNELS.

-----

Au cas de renvoi par suite de manque de travail, les employés exceptionnels recevront considération spéciale, en ce qui concerne leurs droits d'ancienneté. Les employés exceptionnels sont ceux dont l'habileté et l'expérience, dans l'opinion de la Compagnie, sont d'une valeur exceptionnelle dans l'Usine.

## 7. TRANSFERTS.

-----

Quand, à la demande de la Compagnie, un employé est transféré d'une subdivisions à une autre, il n'y aura pas de perte de droits d'ancienneté, et l'employé ne perdra pas son statut d'ancienneté dans la subdivisions où il était précédemment.

S'il est transféré à sa propre demande, il n'acquerra des droits d'ancienneté dans sa nouvelle subdivision qu'après une période de huit mois, mais entre temps il conservera ses droits d'ancienneté dans son ancienne subdivision. A la fin de cette période de huit mois, sa durée de service avec la Compagnie lui sera créditée dans sa nouvelle subdivisions, et il perdra ses droits dans sa subdivisions antérieure.

## 8. PERTE DES DROITS D'ANCIENNETE.

-----

Un employé perdra ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

(a) S'il se met en grève avant d'avoir d'abord épuisé les procédures pour le " règlement des différends."

(b) S'il est congédié, sujet cependant à son droit de demander une reconsidération de son congédiement dans les deux semaines qui suivront. S'il est réintégré dans ses fonctions ses droits d'ancienneté lui seront restitués.

(c) S'il quitte son emploi volontairement.

(d) S'il néglige de se rapporter à son travail dans les sept (7) jours suivant la fin d'un permis d'absence, ou trois jours après avoir été averti de retourner au travail après une mise-à-pied, à moins que, dans chacun de ces cas, il puisse donner une raison acceptable pour tel défaut de se présenter dans le temps prescrit.

(Voir le règlements inclus dans la paragraphe " Procédure de Ré-engagement " touchant l'obligation de se présenter dans les trois jours.)

(e) S'il n'est pas averti de retourner au travail dans une période de douze mois suivant une mise-à-pied par suite du manque de travail. Toutefois, s'il retourne à l'emploi de la Compagnie à une date ultérieure, il recevra crédit pour ses droits d'ancienneté en tant que sa durée de service est concernée, après une période de probation de trois mois, pourvu qu'il n'ait pas été rayé de la lis-

te de paye pour une période dépassant deux ans.

9. PROCEDURE DE MISE-A- PIED.

(Layoffs.)

Les mises-à-pied par suite de manque de travail se feront par opérations dans une subdivisions, sujet aux droits d'un employé à travailler à une ou plusieurs opérations, tel que prévu plus bas:

(a) L'ordre suivant sera suivi au cas de mise-à-pied dans une opération par suite du manque de travail:

- (1) Les employés sans droits d'ancienneté;
- (2) Les " improvers ", suivant leur durée de service.
- (3) Les opérateurs et les hommes de métier suivant leur durée de service

(b) Un employé mis-à-pied dans une opération, par suite du manque de travail aura le droit, basé sur la durée de service, d'être transféré à une autre opération dans laquelle il a déjà travaillé, pourvu qu'il ait atteint la classification d'opérateur, et qu'il avait obtenu le degré de " moyenne " ou mieux quand il a quitté telle opération antérieure. Si cet employé dans un temps raisonnable, ne démontre pas une habilité moyenne dans l'accomplissement de cette opération, il sera alors sujet à une mise-à-pied de la Compagnie.

(c) Nonobstant les provisions du paragraphe (b), un homme de métier aura le droit d'être transféré, dans sa propre subdivision, à toute opération comprise dans l'exercice de son métier, et tout opérateur aura le droit d'être transféré, dans sa subdivisions, comme Aide, ces transferts devant être effectués d'après la durée du service.

(d) Lorsqu'un employé est mis-à-pied dans une opération et refuse d'accepter du travail dans une autre opération, il ne perdra pas de ce fait, ses droits d'ancienneté.

10. REDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL.

-----  
Si la Compagnie considère nécessaire de réduire les heures de travail à moins de quarante par semaine, un employé aura le droit de demander un permis d'absence au lieu de quitter volontairement. Le permis d'absence se terminera quand les heures de travail seront de nouveau portées à quarante (40) par semaine.

11. DEVIATIONS.

-----  
Toute déviation aux règlements touchant les droits d'ancienneté sera le sujet d'une conférence entre l'Union et la Compagnie.

12.- PROCEDURE DU RE-ENGAGEMENT  
-----

(a) Advenant le cas où le personnel d'une opération devrait être augmenté, la Compagnie aura le droit de transférer à telle opération tout employé qu'elle désignera, pourvu que tel employé ait autant de droit d'ancienneté qu'aucun ancien employé ayant droit d'être rappelé pour cette opération.

(b) Dans le cas où il serait nécessaire d'embaucher ou de ré-engager des employés pour toute opération, l'ordre suivant devra être suivi:

(1) Les anciens opérateurs et hommes de métier, d'après leur temps de service;

(2) Les anciens " improvers " d'après leur temps de service;

(3) Ceux qui n'ont aucun droit d'ancienneté, à la condition que, si la Compagnie requiert les services d'Opérateurs et d'Hommes de métier seulement, elle aura le droit d'employer des Opérateurs ou des Hommes de métier sans droits d'ancienneté, de préférence à ceux mentionnés dans le paragraphe (b-2) ci-dessus.

(c) Le droit de préférence qu'ont les anciens employés à être rappelés s'appliquera à toutes les opérations effectuées par eux pendant leur temps de service et que, dans l'opinion de la Compagnie, ils peuvent accomplir avec le degré de " moyenne " ou mieux.

(d) Les employés ayant droit au rappel seront avisés personnellement, ou par l'entremise de l'Union, ou par lettre adressée à leur dernière adresse connue. Les employés ainsi avisés sont requis de communiquer immédiatement avec le Bureau de l'Emploi. Si dans les trois jours, aux anciens employés, le nombre requis d'employés ne s'est pas rapporté au travail, la Compagnie aura le droit de délivrer des avis additionnels aux anciens employés ayant moins d'ancienneté et d'embaucher tels employés dans l'ordre où ils se rapporteront au Bureau de l'Emploi.

X de l'expédition d'un avis de rappel par écrit.-

(e) Afin de protéger leurs droits d'ancienneté, les employés qui ont été mis-à-pied doivent avertir le Bureau de l'Emploi de tout changement d'adresse.

REGLEMENTS CONCERNANT LES VACANCES.  
-----

Annexe "B"

1. Période de vacances.

L'Usine sera fermée pendant deux semaines consécutives durant le mois de juillet ou d'août de chaque année, alors que tous les employés, à l'exception de ceux qui auront reçu des instructions, contraires, prendront leurs vacances.

2.- VACANCES PAYEES.  
-----

( Base d'une année.)

(a) Après une année de service à l'emploi de la Compagnie, un employé a droit à une semaine de vacances payées.

(b) Pour chaque période de vacances annuelles, payées le temps de service à l'emploi de la Compagnie donnant droit à telles vacances commencera le premier jour de juin d'une année et finira le trente et unième jour de mai de l'année suivante.

3. VACANCES PAYES  
-----

(Base de cinq années.)

Tous les employés à l'heure, lorsqu'ils atteindront un total de cinq années de service à l'emploi de la Compagnie auront droit à une seconde semaine de vacances payées. Cette seconde semaine devra être prise au temps de la fermeture de l'Usine, tel que mentionné à l'article 1 de l'annexe "B".

Dans le but de simplifier l'application du droit à ces vacances, la règle suivants sera appliquée.

Quand un employé atteint un total de quatre ans et six mois de service à la date du 31 mai d'une année, tel employé recevra la seconde semaine de vacances payées qu'il prendra au temps de la fermeture de l'usine de telle année.

4.- VACANCES PAYEES (Base de vingt-cinq années.)  
-----

Tous les employés à l'heure, lorsqu'ils atteindront un total de vingt-cinq années de service à l'emploi de la Compagnie, auront droit à une troisième semaine de vacances payées par années. A la discrétion de la Compagnie, cette troisième semaine pourra être prise aussitôt que l'employés y a droit, ou immédiatement avant ou après la fermeture de l'usine, pourvu qu'il y ait droit à cette époque.

5.- PAIEMENT DE VACANCES.  
-----

Conformément aux règlements de cette annexe, les employés seront payés comme suit: (a) les employés ayant droit à moins d'une semaine de vacances, le nombre d'heure dans la semaine normale, multiplié par le taux à l'heure au 31 mai de l'année courante, multiplié par le nombre de mois travaillés, divisé par douze.

(b) Les employés ayant droit à une semaine de vacances: le nombre d'heures dans la semaine normale, multiplié par le taux à l'heure au 31 mai de l'année courante.

(c) Les employés ayant droit à deux semaines complètes de vacances; le nombre d'heures dans la semaine normale multiplié par le taux à l'heure au 31 mai

de l'année courante, multiplié par deux.

EXCEPTION: - Les employés ayant cinq années ou plus de service, et qui n'ont pas travaillé pendant douze mois complets entre le premier juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année courante, par suite d'une mise-à-pied de la Compagnie, seront payés comme suit:

Pour la première semaine: proportionnellement au temps travaillé tel qu'établi au paragraphe (a)

Pour la seconde semaine; une semaine complète tel qu'établi au paragraphe (b)

(d) Les employés ayant droit à trois semaines complètes de vacances: le nombre d'heures dans la semaine normale, multiplié par le taux à l'heure au 31 mai de l'année courante multiplié par trois.

(e) Les employés dont le cas présente des difficultés par suite de leur absence prolongée due à la maladie ou à un accident seront traités d'après les mérites de leur cause individuelle.

#### 6.- PAIEMENT AU LIEU DE VACANCES:

-----

Vu que le système de vacances a été inauguré afin de procurer aux employés la chance de se distraire et de se reposer, aucun paiement ne sera fait pour tenir lieu de vacances, excepté tel que prévu à l'article 7

TERMINAISON DE L'EMPLOI

#### 7. TERMINAISON DE L'EMPLOI.

-----

Lorsqu'un employé, pour une raison quelconque, termine son emploi avec la Compagnie, il aura droit au paiement pour les vacances auxquelles il sera devenu éligible sur une base d'une année de service pourvu qu'il ait atteint des droits d'ancienneté.

La méthode utilisée pour le calcul de cette paye de vacances en cas de départ sera la suivante: le nombre d'heures dans la semaine normale, multiplié par le taux à l'heure au 31 mai de l'année courante multiplié par le nombre de mois travaillés, divisé par douze.

#### 8.- PAIEMENT POUR LES VACANCES.

-----

Le paiement pour les vacances sera effectué avant le commencement de la période de vacances.

#### 9.- CONGES STATUTAIRES.

Tous les employés payés à l'heure recevront l'équivalent d'une journée normale de travail (8½ heures) au taux à l'heure de chacun,

pour le Vendredi Saint, la Fête du Travail, le Jour de l'An et la Confédération, pourvu que ces deux dernières fêtes tombent un jour ordinaire de travail. Cependant les employés qui ne se sont pas présentés au travail dans les sept jours précédant telles fêtes n'auront pas droit au paiement.

CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS ET SYSTEME DE TAUX DE SALAIRES.

-----  
Annexe "C"

Tous les employés à l'heure de la Compagnie seront classifiés dans une catégories suivantes:

(a) Un COMMENCANT est un employés de moins de dix-huit ans, qui n'as pas d'expérience dans l'industrie de l'acier. Son taux pour commencer sera de 55 sous à l'heure, pendant une période d'essai qui ne devra pas dépasser 1230 heures. Après cette période, il devra être promu a une catégorie supérieure, ou congédié comme inapte.

(b) Un JOURNALIER est celui qui accomplit un travail nécessitant principalement un effort physique, et sous direction. Son taux sera de 76 sous à l'heure; après une période d'essai qui ne devra pas dépasser 820 heures il sera considéré pour une augmentation à 78 sous de l'heure, ou congédié comme inapte.

(c) un IMPROVER " est celui qui, continuellement et progressivement, apprend à effectuer <sup>une</sup> ou plusieurs opérations. Il recevra, pour commencer, un taux de 65 sous de l'heure, et des augmentations périodiques de 5 sous de l'heure après chaque période de 820 heures de travail, jusqu'à ce qu'il ait atteint le taux de base pour son opération. Si au moment de la revue périodique il n'est pas qualifié il doit être congédié, ou il peut être transféré, à une autre opération.

(d) Un OPERATEUR est celui qui est devenu qualifié dans l'accomplissement d'une opération et qui l'exécute avec efficacité. Devenu qualifié pour telle opération, il recevra le taux de base pour cette opération. Après 820 heures de travail, il recevra, s'il y a droit une augmentation de mérite de 5 sous de l'heure. Des augmentations de mérite subséquentes seront considérées après chaque période de 1230 heures de travail.

Toutes les opérations sont divisés en quatre groupes dont les

taux de base sont les suivants:-

GROUPE " A " - 95 sous de l'heure.

GROUPE " B " - 90 sous de l'heure

GROUPE " C " - 88 sous de l'heure.

GROUPE " D " - 83 sous de l'heure.

Tous les aides seront classés dans le Groupe " E " des Opérateurs et leur taux de salaire pour commencer sera de 78 sous de l'heure. Ils recevront ce taux pour une période d'une année alors qu'il seront éligible pour une augmentation de 5 sous. Des augmentations de mérite subséquentes seront considérés après chaque période de 1230 heures de travail.

(e) Un APPRENTI est celui qui est lié par une entente et doit servir 9340 heures en apprenant un métier, sous la direction d'un ou plusieurs instructeurs compétents, suivant la procédure établie par la Compagnie regardant les apprentis. Il commencera au taux de 50 sous de l'heure, et recevra des augmentations périodiques conformément au tableau ci-après.

Pour les

premières	820 heures	- 50 sous de l'heure.
puis	820 heures à	55 sous de l'heure.
	820 heures à	60 sous de l'heure.
	820 heures à	65 sous de l'heure.
	820 heures à	70 sous de l'heure.
	820 heures à	75 sous de l'heure.
	820 heures à	80 sous de l'heure.
	1200 heures à	88 sous de l'heure.

(85 sous de l'heure pour les apprentis ayant signé leur engagement depuis le 18 juillet 1947.)

1200 heures à 80 sous de l'heure.

1200 heures à 95 sous de l'heure.

Si à la fin de son cours régulier d'apprentissage, il n'est pas qualifié pour être certifié comme Homme de métier, il travaillera à une ou plusieurs opérations pendant des périodes subséquentes de 820 heures chacune, et recevra, à la fin de chacune de ces périodes une augmentation de 5 sous de l'heure jusqu'à ce qu'il ait atteint le taux de base pour un Homme de métier.

(f) Un HOMME DE METIER est celui qui a complété son apprentissage, et a reçu son certificat comme tel, ou qui, dans l'opinion de la Compagnie, a acquis l'équivalent en connaissances et en expérience. Il recevra un salaire minimum

de \$1.10

X pour des aug- de 1'heure, et sera considéré Xchaque période de 1230 heures de  
mentations de travail.  
mérite après

(g) Tout employé qui sera transféré d'une opération à une autre sera informé des raisons de ce transfert et du taux de paiement établi pour l'opération à laquelle il est transféré. Si tel transfert est dû à l'incapacité, un avis de trente jours sera donné avant qu'un changement dans le taux de salaire devienne effectif.

(h) Tout employé, à l'exception de ceux qui ont atteint le plafond pour leur opération, recevront une feuille de revue à la fin de chaque période de travail donnant droit à une augmentation périodique ou de mérite. Telle feuille de revue sera remise à l'employé par son contremaître, qui devra expliquer la raison de la décision prise, selon le cas.

(i) Tout employé qui croit être qualifié pour un travail plus désirable dans sa propre sub-division ou dans une autre, doit d'abord discuter la chose avec son propre contremaître.

Si cette entrevue n'est pas satisfaisante, l'employé peut soumettre son cas au Département du Personnel.

(j) Les écoliers travaillant durant leurs vacances seulement recevront 35 sous de 1'heure.