

NO

NOM

17850-01

Vente d'Explosifs (1970) Ltee

MEMORANDUM OF AGREEMENT

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

CONVENTION COLLECTIVE

M-17850-01

Entered into in sextuplicate this day of 1983

'83 FEV -3 15 08

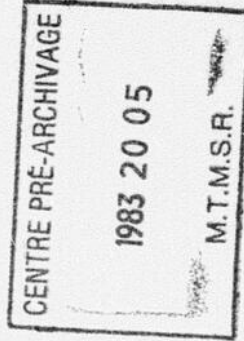
Conclus en six exemplaires ce 18 jour de Janvier 1983

BY AND BETWEEN

EXPLOSIVES SALES (1970) LTD.
a corporation of Quebec
hereinafter called the "Company"

AND

UNITED STEELWORKERS OF AMERICA
LOCAL 7625, hereinafter called
the "Union"



ENTRE

VENTE D'EXPLOSIFS (1970) LTEE
une corporation du Québec
ci-après appelé la "Compagnie"

ET

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 7625, ci-après appelé
le "Syndicat"

WITNESSETH THAT in consideration of the mutual covenants and
agreements hereinafter contained, the parties hereto have agreed as
follows:

FAIT FOI QUE les parties aux présentes, en considération des
conventions et des engagements mutuels ci-après stipulés, ont convenu
comme suit:

ARTICLE 1
RECOGNITION

1.01 The Company recognizes the Union as the sole and exclusive
certified bargaining agent under the Labour Code for, and in the
name of, all the employees in the Company included in the
bargaining unit as defined in the certification issued by the
Ministry of Labour and Manpower of the Province of Quebec, Right
of Association Service which reads as follows: "All of the
employees as defined in the Labour Code, excluding office
employees, representatives, the dispatcher and the assistant
dispatcher of Explosives Sales (1970) Ltd., P.O. Box 20,
Ste. Thérèse de Blainville (Quebec)."

ARTICLE 1
RECONNAISSANCE

1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'unique et exclusif
agent négociateur accrédité aux fins du code du travail pour et
au nom de tous les employés de la Compagnie inclus dans l'unité
de négociation décrite au certificat émis par le Service du
droit d'association du Ministère du travail et de la main-
d'oeuvre de la province du Québec et qui se lit comme suit:
"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion des
employés de bureau, des représentants, du répartiteur et de
l'assistant-répartiteur de Vente d'Explosifs (1970) Ltée,
C.P. 20, Ste-Thérèse de Blainville (Québec)".

ARTICLE 2
MANAGEMENT RIGHTS

- 2.01 The Union recognizes that in addition to its other functions and responsibilities, the Company has and will retain the responsibility and the exclusive right to manage its operations.
- 2.02 Without limiting the generality of the foregoing, these rights will include the right to determine the number and location of its plants, the materials to be manufactured, the work assignments and the quality and quantity of its work force in active service at all times; to determine whether the work will be completed by its employees or by independent contractors or their employees; to determine to which of the Company's employees the work will be assigned; to determine if transfers, promotions, or demotions should be carried out, to determine the number and to choose the employees to be hired; to evaluate the performance of and determine the wage rate of each employee; to plan production and to establish the shift schedules and hours of work. The Union further recognizes that the Company has and will retain the responsibility and exclusive right to determine the methods, processes and means of manufacture and the right to establish and apply rules and regulations concerning production, discipline, efficiency and safety.
- 2.03 The Company will also have the responsibility and the right to promote or transfer any employee and to demote, discipline or suspend any employee or to terminate the employment of any employee for any justifiable reason.

ARTICLE 2
DROIT DE LA GERANCE

- 2.01 Le Syndicat reconnaît qu'en plus de ses autres fonctions et responsabilités, la Compagnie a et conservera la responsabilité et le droit exclusif de diriger ses opérations.
- 2.02 Sans limiter la généralité de ce qui précède, ces droits comprendront le droit de déterminer le nombre et l'emplacement de ses usines, les produits à fabriquer, les tâches à accomplir, la qualité et la quantité de la main-d'oeuvre à son actif en tout temps; de déterminer si l'exécution de son travail sera confiée à ses propres employés ou à des entrepreneurs indépendants ou à leurs employés; de déterminer l'identité du personnel de la Compagnie à qui le travail sera assigné; de déterminer si des mutations, promotions ou rétrogradations doivent être effectués; de déterminer le nombre et de choisir les employés à embaucher, d'évaluer le rendement et de déterminer le taux de salaire de tout employé, de planifier la production, d'établir les horaires des quarts et les heures de travail. Le Syndicat reconnaît de plus que la Compagnie a et conservera la responsabilité et le droit exclusif de déterminer les méthodes, procédés et moyens de fabrication, y compris le droit d'établir et d'appliquer les règles et règlements relatifs à la production, la discipline, l'efficacité et la sécurité.
- 2.03 La Compagnie aura aussi la responsabilité et le droit de promouvoir, ou transférer tout employé, et de rétrograder, discipliner, ou suspendre tout employé, ou de mettre fin à son emploi pour cause juste et suffisante.

2.04 The Company retains its traditional rights to manage the business in all respects except to the extent that any such right is limited by a specific provision of this agreement.

ARTICLE 3
DISCRIMINATION

3.01 Neither the Company nor anyone in its name, on the one hand, nor the Union or anyone in its name, nor its members or agents, on the other hand, shall discriminate, intimidate, interfere, restrain or coerce an employee because of membership or non-membership in the Union.

ARTICLE 4
STRIKE AND LOCK-OUT

4.01 The Union agrees that it will not cause, authorize or sanction, nor permit its members to cause or take part in, (and it is agreed the Company may discipline any employee who causes or takes part in) any sit-down, stay-in or slow-down or any strike or stoppage of any of the Company's operations or any curtailment of work or restriction of or interference with production or any picketing of the Company's premises during the term of this agreement.

4.02 The Company agrees that it will not cause or sanction a lock-out during the term of this agreement.

2.04 La Compagnie conserve ses droits traditionnels de diriger tous les aspects de ses affaires, sauf dans la mesure où l'un de ces droits est restreint par une disposition de la présente convention.

ARTICLE 3
DISCRIMINATION

3.01 Ni la Compagnie ou quiconque en son nom d'une part, ni le Syndicat ou quiconque en son nom, ni ses membres ou agents d'autre part, ne devront user de discrimination, intimidation, ingérence, contrainte ou coercition envers un employé en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance au Syndicat.

ARTICLE 4
GREVE ET LOCK-OUT

4.01 Pendant la durée de la présente convention, le Syndicat convient qu'il n'occasionnera, n'autorisera, n'approuvera ni ne permettra à ses membres d'occasionner ou de participer, (et il est convenu que la Compagnie pourra prendre des mesures disciplinaires contre tout employé qui occasionne ou participe) à une grève sur le tas, une occupation ou une grève perlée ou à une grève ou arrêt de l'une quelconque des activités de la Compagnie, ou à une entrave au travail, ou à une restriction ou interférence dans la production, ou au piquetage de la propriété de la Compagnie.

4.02 La Compagnie convient de ne pas occasionner ou approuver un lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 5
UNION DUES

- 5.01 During the term of this agreement, the Company will deduct an amount equivalent to the monthly Union membership dues from the wages of each employee in accordance with the provisions of the Quebec Labour Code.
- 5.02 The amount to be deducted shall be equivalent to the regular monthly membership dues duly authorized by the Union. It is understood that the formula used to calculate the amount of monthly Union membership dues will not be changed more frequently than once in each year of the agreement. The Union shall notify the Company in writing thirty (30) days before such a change becomes effective. In consideration of the deducting and forwarding by the Company of the amounts so deducted the Union agrees to indemnify and save the Company harmless against any claim or liability arising out of or resulting from the operation of this Article 5.

ARTICLE 6
SAFETY AND HEALTH

- 6.01 The Company and the Union recognize that safe working conditions and an awareness of safety among employees, are in their mutual interest. To this end the Company agrees to continue to take reasonable precautions for the safety of employees during their

ARTICLE 5
COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie déduira un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles du salaire de tout employé conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 5.02 Le montant déduit sera égal aux cotisations syndicales mensuelles régulières dûment autorisées par le Syndicat. Il est entendu que la formule utilisée pour le calcul des cotisations syndicales mensuelles ne sera pas changée plus d'une fois chaque année de la présente convention. Le Syndicat devra aviser la Compagnie, par écrit, trente (30) jours avant qu'un tel changement n'entre en vigueur. En contre-partie de l'engagement pris par la Compagnie de déduire un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles des salaires des employés et de verser la somme de ces dernières au Syndicat, le Syndicat s'engage à indemniser et rembourser la Compagnie et la mettre à couvert contre toute réclamation ou responsabilité qui pourrait découler ou résulter de l'application du présent Article 5.

ARTICLE 6
SECURITE ET SANTE

- 6.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que des conditions de travail sûres et une grande conscience de la sécurité parmi les employés, sont dans leur intérêt mutuel. A cette fin, la Compagnie convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité des employés pendant leurs heures

working hours, and the Company and the Union both agree to work together to ensure that the Company's safety rules are respected by employees.

6.02 There will be a first-aid kit available on Company property.

6.03 Any protective equipment or clothing which the Company requires to be worn, and all other equipment which, according to the Company, is necessary for the protection of the employee against injury, will be supplied by the Company.

Notwithstanding the foregoing, the Company will contribute up to forty-five dollars (\$45) towards the cost of safety shoes or boots which the Company requires all employees to wear while at work. Such contribution shall be made not more than once during each six (6) months of employment.

6.04 The Company agrees to recognize a Joint Safety Committee composed of two (2) employees representing the Union and two (2) Company representatives.

This Committee will meet at least once every calendar month.

de travail et la Compagnie et le Syndicat conviennent, tous deux, de collaborer afin que les règles de sécurité de la Compagnie soit respecté par les employés.

6.02 Il y aura un équipement de premiers soins disponible sur la propriété de la Compagnie.

6.03 Tout appareil ou vêtement protecteur dont la Compagnie exige le port, et tout autre équipement qui, selon la Compagnie, est nécessaire à la protection de l'employé contre les blessures, seront fournis par la Compagnie.

Nonobstant ce qui précède, la Compagnie déboursera un montant n'excédant pas quarante-cinq dollars (\$45) pour l'achat de souliers ou bottines de sécurité qu'elle demande aux employés de porter pendant les heures de travail. Telle contribution ne sera versée plus qu'une fois pour chaque période de six (6) mois d'emploi.

6.04 La Compagnie convient de reconnaître un Comité conjoint de sécurité composé de deux (2) employés représentant le Syndicat et de deux (2) représentants de la Compagnie.

Ce Comité se réunit au moins une fois par mois de calendrier.

This Committee will make recommendations to the Company concerning its safety program.

- 6.05 An employee member of the Joint Safety Committee who happens to be on duty shall be paid at his regular hourly rate for that part of his regularly scheduled working hours devoted to attendance at a meeting of the Joint Safety Committee.

An employee representative who happens to be off duty at the time a meeting of the Joint Safety Committee is held and who is specifically requested in writing by the Company to attend such meetings shall be paid in accordance with the terms of the agreement for the period of time devoted to attendance at such meetings.

ARTICLE 7 SENIORITY

- 7.01 Except as hereinafter provided, in calculating seniority for the purpose of this agreement, all periods of a person's employment with the Company which employment was not interrupted otherwise than by a lay-off of less than twelve (12) months shall be included.

Ce Comité aura pour fonction de formuler des recommandations à la Compagnie sur son programme de sécurité.

- 6.05 Un employé membre du Comité conjoint de sécurité qui est en devoir, sera rémunéré à son taux horaire régulier pour la partie de son horaire régulier de travail consacrée à assister à une réunion du Comité conjoint de sécurité.

Un employé membre du comité conjoint de sécurité qui n'est pas en devoir lors d'une réunion du comité, et qui est convoqué par la Compagnie à assister à cette réunion, sera rémunéré pour la période de temps consacrée à assister à telles réunions conformément aux dispositions de la convention collective. Il est entendu que telle convocation fera l'objet d'un avis écrit de la Compagnie à l'employé concerné.

ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

- 7.01 Sous réserve des exceptions prévues ci-après, l'ancienneté devra être calculée, pour les fins de la présente convention, de façon à comprendre toutes les périodes d'emploi d'une personne auprès de la Compagnie, lesquelles périodes d'emploi n'auront pas été interrompues autrement que par une mise à pied de moins de douze (12) mois.

7.02 An employee shall acquire seniority status after he has been in the employ of the Company for a probationary period of sixty (60) calendar days. However, if during the probationary period an employee is laid off due to lack of work and is subsequently re-employed within a period of five (5) days, he shall be credited upon re-employment with that period of consecutive employment reached immediately prior to lay-off.

7.03 The discharge, transfer, demotion or lay-off of a probationary employee shall not be the subject of a grievance.

7.04 Seniority shall be lost upon termination of employment for any reason. Notwithstanding the foregoing, however, seniority lost upon a lay-off of less than twelve (12) months duration shall be restored upon re-employment.

7.05 Seniority shall govern in the case of employees who are equally qualified to do the job on all occasions when a lay-off which the Company expects to remain in effect for more than four (4) weeks is necessary, or when a promotion or transfer to a classification listed in Schedule "A" occurs. If any such temporary lay-off should subsequently become permanent or exceed four (4) weeks in duration, the provisions of this clause shall apply immediately but such application shall be without retroactive effects.

7.02 Un employé acquiert le droit d'ancienneté après avoir été à l'emploi de la Compagnie pendant une période de probation de soixante (60) jours de calendrier. Cependant, si un employé est mis à pied en raison de manque de travail pendant sa période de probation et est réembauché dans les cinq (5) jours suivants, la période d'emploi consécutive complétée immédiatement avant sa mise à pied sera portée à son crédit au moment de son réembauchage.

7.03 Le congédiement, la mutation, la rétrogradation, ou la mise à pied d'un employé en période de probation ne pourra faire l'objet d'un grief.

7.04 Le droit à l'ancienneté devient caduc au moment où l'emploi prend fin pour quelque raison que ce soit. Nonobstant ce qui précède, cependant, l'ancienneté perdue à l'occasion d'une mise à pied d'une durée de moins de douze (12) mois sera recouvrée au moment du réembauchage.

7.05 Entre employés également qualifiés pour effectuer le travail, l'ancienneté prévaudra à l'occasion d'une mise à pied que la Compagnie prévoit devoir durer pendant plus de quatre (4) semaines ou à l'occasion d'une mutation ou promotion à une classification apparaissant à l'Annexe "A". Si de telles mesures temporaires devaient subséquemment s'avérer permanentes ou excéder les délais stipulés, les dispositions de la présente clause seront immédiatement mises en vigueur mais sans effet rétroactif.

7.06 The Company agrees to post notices at the site for three (3) working days inviting applicants to apply for vacancies in classifications listed in Schedule "A" attached, which the Company expects to remain in effect for more than four (4) weeks.

7.07 If an employee is required to work in any occupational classification having a higher rate of pay than the classification under which he is listed on the payroll, he will be paid at such higher rate during the time he is so employed. If, for the convenience of the Company, an employee is temporarily required to work in any occupational classification having a lower rate of pay than the classification under which he is listed on the payroll, he will continue to be paid at the rate established for the occupational classification under which he is listed on the payroll. If an employee is assigned to a lower rated classification at his own request or on account of lack of work or disability, he shall be immediately reclassified and paid at the rate established for such classification.

7.06 La Compagnie convient d'afficher dans l'établissement pour une période de trois (3) jours ouvrables, des avis invitant les candidats à poser leur candidature aux postes vacants dans les classifications mentionnées à l'Annexe "A" ci-jointe, et que la Compagnie prévoit devoir durer pendant plus de quatre (4) semaines.

7.07 Si un employé est requis de travailler à tout emploi d'une classification industrielle comportant un taux de salaire supérieur à celui de la classification sous laquelle il est porté à la liste de paie, il sera payé à ce taux plus élevé pour le temps durant lequel il travaillera audit emploi. Si, pour accommoder la Compagnie, un employé est requis de travailler temporairement à un emploi d'une classification industrielle comportant un taux de salaire inférieur à celui de la classification sous laquelle il est porté à la liste de paie, il continuera d'être payé au taux établi pour la classification industrielle sous laquelle il est porté à la liste de paie. Si par contre, un employé est affecté à un emploi d'une classification industrielle comportant un taux de paie inférieur à celui de la classification sous laquelle il est porté à la liste de paie, et ce pour faire suite à sa propre requête ou en raison d'un manque de travail ou d'une incapacité il sera alors immédiatement reclassé et payé au taux prévu pour cette classification.

- 7.08 (a) When it is necessary to increase the working force the Company shall not hire a person not formerly employed if there is available a former employee who was laid off within the previous eighteen (18) months, who had acquired seniority status prior to such lay-off and who is suitably qualified to perform the work available. Seniority at the time of lay-off shall govern between such former employees who possess equivalent qualifications.
- (b) A former employee who has not filed his current address and telephone number with the Company shall be ineligible for re-employment under the provisions of clause 7.08 (a).
- (c) The Company will advise an eligible former employee by telephone or failing this by registered letter of the availability of a job opening. Should the former employee fail to reply within three (3) working days from the date of mailing of such registered letter to the last forwarding address filed with the Company he shall be deemed ineligible for re-employment under the provisions of clause 7.08 (a).
- (d) A former employee who is unable or unwilling to accept re-employment when required by the Company may be bypassed by the Company in favour of another qualified former employee in accordance with the provisions of clause 7.08 (a) or if no such qualified former employee is available by other candidates for employment.

- 7.08 (a) Lorsqu'il deviendra nécessaire d'augmenter la main-d'oeuvre, la Compagnie ne devra pas embaucher une personne qui n'a pas été embauchée antérieurement, si un ancien employé qui a été mis à pied dans les dix-huit (18) mois qui précèdent, qui a acquis des droits d'ancienneté avant cette mise à pied et qui est convenablement qualifié pour exécuter le travail prévu, est disponible; l'ancienneté au moment de la mise à pied prévaudra entre lesdits anciens employés qui ont des qualifications équivalentes.
- (b) Un ancien employé qui n'a pas remis à la Compagnie son adresse et son numéro de téléphone actuels ne sera pas admissible au réembauchage prévu par les dispositions de la clause 7.08 (a).
- (c) La Compagnie informera un ancien employé admissible qu'un poste vacant est disponible par téléphone ou, à défaut par lettre recommandée. Si l'ancien employé ne répond pas dans les trois (3) jours ouvrables de la date où a été postée cette lettre recommandée envoyée à la dernière adresse remise à la Compagnie il sera réputé inadmissible au réembauchage prévu par les dispositions de la clause 7.08 (a).
- (d) Si un ancien employé n'est pas capable ou ne veut pas accepter d'être réembauché lorsque la Compagnie le lui offre, celle-ci peut passer outre à cet employé en faveur d'un autre ancien employé qualifié, conformément aux dispositions de la clause 7.08 (a) ou, si aucun ancien employé qualifié n'est disponible en faveur d'autres candidats à l'embauche.

(e) A former employee who is ineligible for re-employment under the provisions of clause 7.08 (b) or 7.08 (c) or who is unable or unwilling to accept employment under the provisions of clause 7.08 (d) shall be removed from the list of former employees eligible for re-employment and shall not be re-instated on such list unless he specifically requests the Company to do so, by registered letter, within twelve (12) months from his last date of lay-off.

(f) A former employee who is eligible for re-employment under the provisions of this clause 7.08 may present a grievance, within seven (7) working days of the incident which gave rise to the grievance, directly to the President of the Company or his appointee and process the grievance in accordance with the grievance procedure set out in this agreement if he believes the Company's action in not re-employing him was in contravention of this agreement. Should such grievance succeed and should the individual not be otherwise disqualified he shall be reinstated and compensated at the regular basic rate of the job to which he is reinstated for the time lost after receipt of the written grievance by the Company less earnings received from other employers in respect of the period for which he is to be reimbursed.

(e) Un ancien employé qui, en vertu des dispositions de la clause 7.08 (b) ou 7.08 (c) n'est pas admissible au réembauchage ou qui, en vertu des dispositions de la clause 7.08 (d) n'est pas capable ou ne veut pas accepter un emploi, sera rayé de la liste des anciens employés admissibles au réembauchage et ne sera pas réinscrit sur cette liste à moins qu'il n'en fasse la demande spécifique à la Compagnie par lettre recommandée, dans les douze (12) mois de sa dernière date de mise à pied.

(f) Si un ancien employé admissible au réembauchage en vertu des dispositions de cette clause 7.08 croit que la Compagnie a violé la présente convention en ne le réembauchant pas, il peut loger un grief directement au Président de la Compagnie ou son représentant, dans les sept (7) jours ouvrables de l'incident causant le grief et poursuivre le grief conformément à la procédure de grief prévue dans la présente convention. Si ce grief est maintenu et si cette personne n'est pas, pour autres motifs, disqualifiée, elle devra être réintégrée et compensée pour temps perdu après que la Compagnie ait reçu le grief écrit, au taux de base régulier de l'occupation dans laquelle elle est réintégrée, en soustrayant de cette somme les gains reçus d'autres employeurs pendant la période pour laquelle elle doit être remboursée.

ARTICLE 8
VACATION

8.01 The Company agrees, during the term of this agreement, to grant vacations and vacation allowances in accordance with the following terms:

(a) The vacation year shall be the twelve (12) month period from January 1st up to and including December 31st of each year.

(b) (i) Each employee, with less than five (5) years of continuous service completed before January 1st of the current vacation year, shall be entitled to an annual vacation in accordance with the ordinance on vacations issued by the Ministry of Labour and Manpower of the Province of Quebec.

(ii) In each vacation year each employee, with less than five (5) years of continuous service completed before January 1st of the current vacation year, granted a vacation shall receive, on the working day preceding his vacation, a vacation allowance equivalent to five per cent (5%) of his gross wages for the period from January 1st of the current vacation year up to and including the last working day preceding the last scheduled work week before his vacation less any payment of vacation allowance already received in respect of the current vacation year.

ARTICLE 8
VACANCES

8.01 La Compagnie convient d'accorder, pendant la durée de la présente convention, des vacances et allocations de vacances conformément aux dispositions suivantes:

(a) L'année-vacances comprendra la période de douze (12) mois entre le 1^{er} janvier et 31 décembre inclusivement de chaque année.

(b) (i) Chaque employé qui a complété moins de cinq (5) ans de service continu avant le 1^{er} janvier de l'année-vacances en cours aura droit à une vacance annuelle conformément à l'ordonnance relative aux vacances émise par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec.

(ii) Pour chaque année-vacances, tout employé, qui a complété moins de cinq (5) ans de service continu avant le 1^{er} janvier de l'année-vacances en cours, bénéficiant de vacances recevra, le jour ouvrable qui précède ses vacances une allocation de vacances équivalent à cinq pour cent (5%) de son salaire brut pour la période du 1^{er} janvier de l'année-vacances en cours jusqu'au dernier jour ouvrable inclusivement qui précède la dernière semaine de travail cédulée avant ses vacances, moins tout versement d'allocation de vacances déjà reçu pour l'année-vacances en cours.

(iii) On January 15 of each year each employee, with less than five (5) years of continuous service completed before January 1st of the preceding vacation year, shall receive a vacation allowance equivalent to five percent (5%) of his gross wages for the period from the 1st of January up to and including the 31st of December of the preceding vacation year, less all other payments of vacation allowance received in respect of the preceding vacation year.

(c) (i) Each employee, with five (5) years but less than ten (10) years of continuous service completed at any time during the current vacation year, shall be entitled to an annual vacation of three (3) weeks.

(ii) In each vacation year each employee, with five (5) years but less than ten (10) years of continuous service completed at any time during the current vacation year, granted a vacation shall receive, on the working day preceding his vacation, a vacation allowance equivalent to six percent (6%) of his gross wages for the period from January 1st of the current vacation year up to and including the last working day preceding the last scheduled work week before his vacation less any payment of vacation allowance already received under the term of this clause (c) (ii) in respect of the current vacation year.

(iii) Le 15 janvier de chaque année, tout employé qui a complété moins de cinq (5) ans de service continu avant le 1^{er} janvier de l'année-vacances précédente recevra, une allocation de vacances équivalent à cinq pourcent (5%) de son salaire brut pour la période du 1^{er} janvier jusqu'au 31 décembre inclusivement de l'année-vacances précédente moins tout autre versement d'allocation de vacances reçue pour l'année-vacances précédente.

(c) (i) Chaque employé, qui a complété cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service continu à n'importe quel moment de l'année-vacances en cours, aura droit à une vacance annuelle de trois (3) semaines.

(ii) Pour chaque année-vacances, tout employé qui a complété cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service continu à n'importe quel moment de l'année-vacances en cours, bénéficiant de vacances recevra, le jour ouvrable qui précède ses vacances une allocation de vacances équivalent à six pourcent (6%) de son salaire brut pour la période du 1^{er} janvier de l'année-vacances en cours jusqu'au dernier jour ouvrable inclusivement qui précède la dernière semaine de travail cédulée avant ses vacances, moins tout versement d'allocation de vacances déjà reçue selon les dispositions de cette clause (c) (ii) pour l'année-vacances en cours.

(iii) On January 15 of each year each employee, with five (5) years but less than ten (10) years of continuous service completed before January 1st of the preceding vacation year, shall receive a vacation allowance equivalent to six percent (6%) of his gross wages for the period from the 1st January up to and including the 31st of December of the preceding vacation year, less all other payments of vacation allowance received in respect of the preceding vacation year.

(d) (i) Each employee with ten (10) years or more of continuous service completed at any time during the current vacation year, shall be entitled to an annual vacation of four (4) weeks.

(ii) The vacation allowance will be calculated as follows:

1. For the first three (3) weeks of vacation paragraph (c) (ii) and (c) (iii) of this clause 8.01 will apply.
2. For the fourth (4) week of vacation the allowance shall be equivalent to the product of the employee's hourly rate and the regularly scheduled working hours which would have been applicable to the period of the vacation. Hourly rate for the purposes of this clause

(iii) Le 15 janvier de chaque année, tout employé qui a complété cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service continu avant le 1^{er} janvier de l'année-vacances précédente, recevra une allocation de vacances équivalent à six pourcent (6%) de son salaire brut pour la période du 1^{er} janvier jusqu'au 31 décembre inclusivement de l'année-vacances précédente moins tout autre versement d'allocation de vacances reçue pour l'année-vacances précédente.

(d) (i) Chaque employé qui a complété dix (10) ans ou plus de service continu à n'importe quel moment de l'année-vacances en cours aura droit à une vacance annuelle de quatre (4) semaines.

(ii) L'allocation de vacances sera calculée de la manière suivante:

1. Pour les trois (3) premières semaines de vacances, les paragraphes (c) (ii) et (c) (iii) de cette clause 8.01 s'appliqueront.
2. Pour la quatrième (4) semaine de vacances, l'allocation sera égale au produit de la multiplication du taux horaire de l'employé par le nombre d'heures de travail prévu à l'horaire régulier et qui aurait été applicable à la période de vacances. Pour les fins de la présente clause, le taux horaire sera celui de

shall mean the hourly rate for the employee's classification according to the schedule of rates in effect at the time vacation commences except that effect shall be given to any adjustment in rates occurring during the vacation period. Overtime work and wages paid therefore and shift and other similar premiums shall be excluded from the foregoing calculations.

ARTICLE 9
HOURS OF WORK AND OVERTIME

- 9.01 The normal number of hours of work per week for all employees shall be nine (9) hours per day for four (4) days and eight (8) hours for one day, in accordance with the work schedule established from time to time by the Company.
- 9.02 This statement of normal number of hours of work is for the purpose of calculating overtime only, and shall not be construed as a guarantee of any minimum nor as a restriction on any maximum numbers of hours to be worked.
- 9.03 The Company undertakes to communicate to the chief steward any change proposed by the Company in work assignments or in hours of work which affects the majority of employees, before any such change becomes effective.

la classification de l'employé, conformément à l'échelle des taux en vigueur au commencement de ses vacances; l'on tiendra compte toutefois de tout ajustement de taux effectué durant la période de vacances. Le temps supplémentaire s'y rapportant, de même que les primes d'équipe et autre similaires seront exclus de ces calculs.

ARTICLE 9
HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 9.01 Le nombre normal d'heures de travail par semaine de tous les employés sera de neuf (9) heures par jour pour quatre (4) jours et huit (8) heures pour un jour, selon le programme de travail établi périodiquement par la Compagnie.
- 9.02 Cet énoncé du nombre normal d'heures de travail n'a d'autre but que celui de servir de base au calcul du temps supplémentaire et ne doit pas être interprété comme garantissant un minimum quelconque des heures de travail exigibles.
- 9.03 La Compagnie convient que tout changement qu'elle se proposera de faire, affectant les heures de travail de la majorité des employés ou leur tâches à accomplir, sera communiqué au délégué en chef avant de prendre effet.

9.04 (a) An employee shall be paid at the rate of time and one half for work required to be performed in excess of the normal number of hours of work. However, an employee shall be paid at the rate of double time instead of at the rate of time and one half for all hours worked in excess of thirteen (13) hours in any one day, or if not in one day, in excess of thirteen (13) hours provided such hours have been worked consecutively or have not been interrupted otherwise than by a period of two (2) hours or less.

(b) An employee who is called upon to work for more than two (2) hours in excess of his regularly scheduled working hours under the provisions of section (a) above shall be allowed time for a lunch which shall be provided for by the Company. Except if the work cannot be postponed, the lunch period will be scheduled within one (1) hour following the employee's regular working hours, when it is foreseen that the overtime work will exceed two (2) hours.

9.05 An employee who works on any of the holidays listed in clause 11.01 shall,

9.04 (a) Un employé sera rémunéré au taux d'une fois et demie son salaire régulier pour tout travail qu'on lui demandera d'accomplir en sus du nombre normal d'heures de travail. Cependant, un employé sera rémunéré au taux de deux fois son salaire régulier, au lieu d'une fois et demie, pour toutes les heures de travail en sus de treize (13) heures au cours d'une même journée ou, si elles ne sont pas accomplies au cours de la même journée en sus de treize (13) heures, pourvu que ces heures de travail soient consécutives ou qu'elles n'aient pas été interrompues pour plus d'une période de deux (2) heures.

(b) Un employé à qui l'on demande de travailler plus de deux (2) heures en sus des heures de travail prévues pour lui au programme régulier en vertu des dispositions de la section (a) qui précède, aura droit à une période de temps pour une collation, et cette collation sera fournie par la Compagnie. Sauf si le travail ne peut être différé, cette période de collation sera accordée au cours de la première heure suivant les heures régulières de travail de l'employé s'il est prévu que la durée de temps supplémentaire sera plus de deux (2) heures.

9.05 Lorsqu'un employé travaille l'un des congés fériés mentionnés à la clause 11.01,

- (a) if entitled to the payment provided in clause 11.01, be paid in addition thereto at the rate of time and one half for all hours so worked up to the equivalent of his normal number of hours of work for the day. Payment for hours worked in excess of his normal number of hours for such a day shall be at the rate of double time; or
- (b) if not entitled to the payment provided in clause 11.01, be paid at the rate of time and one half for all hours so worked provided, however, that he shall be paid at the rate of double time, instead of at the rate of time and one half, for all hours worked in excess of his normal number of hours of work for such a day.
- (c) if another day is substituted by status or decree or by mutual agreement between the parties for the observance of any of the holidays listed in clause 11.01 the day of observance so substituted shall be deemed to be the holiday for the purpose of this Article 9.

9.06

If an employee is summoned by the Company on less than 24 hours notice to report to work for the performance of emergency work on a schedule day off, he shall be paid at the rate of time and one-half for all hours worked or a minimum amount equivalent to pay for four (4) hours at his straight time hourly rate whichever is the greater.

- (a) s'il a droit à la rémunération prévue à la clause 11.01, en plus de recevoir ladite rémunération, il sera payé au taux d'une fois et demie son salaire régulier pour toutes les heures de travail ainsi accomplies jusqu'à l'équivalent de son nombre normal d'heures de travail pour la journée. Les heures de travail accomplies ce jour là en sus du nombre normal d'heures de travail, seront rémunérées au taux de deux fois le salaire régulier; ou
- (b) s'il n'a pas droit à la rémunération prévue à la clause 11.01 il sera rémunéré au taux d'une fois et demie son salaire régulier pour toutes les heures ainsi accomplies, sauf, toutefois, qu'il sera rémunéré au taux de deux fois son salaire régulier, au lieu du taux d'une fois et demie son salaire régulier, pour toutes les heures travaillées en sus de ses heures normales de travail pour cette journée.
- (c) si par statut ou décret, ou par une entente mutuelle entre les parties, la célébration de l'un des congés fériés mentionnés à la clause 11.01 est reportée à un autre jour, cet autre jour sera censé être le congé férié pour les fins du présent article 9.

9.06

Si, par un avis de moins de vingt-quatre (24) heures, la Compagnie demande à un employé de se présenter au travail pour effectuer un travail urgent un jour de congé, il sera payé au taux régulier majoré de moitié pour toutes les heures de travail ou un montant minimum équivalent à la paie de quatre (4) heures à son taux horaire régulier selon le paiement le plus élevé.

ARTICLE 10
SHIFT PREMIUM

- 10.01 A shift premium of forty cents (40¢) per hour shall be paid for work required to be performed on regularly scheduled shifts commencing between the hours of 3.00 p.m. and 3.00 a.m.
- 10.02 This premium is to be added to the rate shown in Schedule "A" of the present agreement, but is at all times to be shown separately from these rates. The premium is to be added to the rate after and not before calculating overtime.

ARTICLE 11
RECOGNIZED HOLIDAYS

- 11.01 Except as otherwise stipulated in this clause, an employee shall be paid for the normal number of his regularly scheduled working hours, at his regular rate, for the following recognized holidays, whether or not he works on such days:

New Year's Day	Thanksgiving Day
Day after New Year's Day	Christmas Day
Good Friday	Boxing Day
St-Jean Baptiste	Day after Boxing Day
Dominion Day	Employee's Birth Date
Labour Day	Victoria Day

- 11.02 However, an employee shall not be entitled to be so paid for such a holiday:
 - (a) if he is absent without good cause on his scheduled working day immediately preceding or succeeding the holiday; or
 - (b) if he does not work on the holiday when he has been required or scheduled to do so; or
 - (c) if such holiday occurs while he is on a leave of absence, other than a leave of absence for verified illness of not more than seven (7) consecutive days; or

ARTICLE 10
PRIME DE QUART

- 10.01 Une prime de quart de quarante cents (40¢) l'heure sera payée pour tout travail dont on demandera l'exécution durant les tours d'équipes prévus au programme régulier et commençant entre 15h00 et 3h00.
- 10.02 Cette prime doit être ajoutée aux taux indiqués à l'annexe "A" de la présente convention, mais en tout temps doit être indiquée séparément de ces taux. La prime doit être ajoutée au taux après avoir calculé le temps supplémentaire et non avant.

ARTICLE 11
CONGES FERIES

- 11.01 Sous réserve de toute stipulation à l'effet contraire dans cette clause, on paiera à un employé le nombre d'heures normales prévues à son horaire régulier de travail, à son taux horaire régulier, les congés fériés suivants, qu'il travaille ou non pendant ces jours:

Le Jour de l'An	Le Jour d'Action de Grâces
Le lendemain du Jour de l'An	Le Jour de Noël
Le Vendredi-Saint	Le lendemain du Jour de Noël
La Saint-Jean Baptiste	Le surlendemain du Jour de Noël
Le Jour de la Confédération	La date d'anniversaire de naissance de l'employé
La Fête du Travail	Fête de la Reine

- 11.02 Un employé n'aura cependant pas droit à être ainsi payé pour un tel congé férié:
 - (a) s'il est absent sans raison valable lors de son jour de travail cédulé qui précède ou suit immédiatement le congé férié; ou
 - (b) s'il ne travaille pas tel congé férié alors qu'il en avait été requis ou que selon le programme il devait le faire; ou
 - (c) si le congé férié survient pendant une absence autorisée, autre qu'une absence-maladie certifiée de pas plus de sept (7) jours consécutifs; ou

- (d) if he has been in the employ of the Company for less than thirty (30) consecutive calendar days as of the date of the holiday.

ARTICLE 12
BEREAVEMENT LEAVE

- 12.01 (a) An employee who has been in the employ of the Company for thirty (30) consecutive calendar days shall be eligible for the following bereavement leave:
- i) in the case of an absence from work for the purpose of arranging and/or attending the funeral of a spouse, daughter, son, mother, father, sister, brother, mother-in-law, father-in-law, up to a maximum of three (3) consecutive days within the period commencing on the date of death and extending up to and including the date of the funeral.
 - ii) in the case of an absence from work for the purpose of arranging and/or attending the funeral of a sister-in-law, or brother-in-law, up to a maximum of one day within the period commencing on the date of death and extending up to and including the date of the funeral.
- (b) Where any such bereavement leave falls on a day on which the employee is regularly scheduled to work and would have worked had he not been granted bereavement leave, he shall be paid a bereavement allowance for each such day equivalent to his applicable straight time hourly rate for his normal schedule number of daily hours provided, however, that such leave with pay shall not in any case exceed three (3) consecutive days.

- (d) s'il a été à l'emploi de la Compagnie moins de trente (30) jours consécutifs de calendrier lors de la survenance du congé férié.

ARTICLE 12
CONGE DE DEUIL

- 12.01 (a) Un employé qui a été à l'emploi de la Compagnie pendant trente (30) jours de calendrier consécutifs aura droit au permis d'absence de deuil suivant:
- i) dans le cas d'une absence pour préparer et/ou assister aux funérailles d'un conjoint, une fille, un fils, une mère, un père, une soeur, un frère, une belle-mère, ou un beau-père, d'au plus trois (3) jours consécutifs pendant la période s'échelonnant de la date du décès jusqu'à et y compris la date des funérailles.
 - ii) dans le cas d'une absence pour préparer et/ou assister aux funérailles d'une belle-soeur, ou un beau-frère, d'au plus un jour pendant la période s'échelonnant de la date du décès jusqu'à et y compris la date des funérailles.
- (b) Lorsque tel permis d'absence de deuil tombe un jour où l'employé devait travailler selon son horaire régulier de travail et aurait travaillé si ce permis d'absence de deuil ne lui avait pas été accordé, il recevra pour chacune de ces journées une allocation de permis d'absence de deuil égale à son taux horaire simple applicable pour le nombre d'heures normales prévues à son horaire régulier de travail sauf, toutefois, que ce congé payé n'excèdera en aucun cas trois (3) jours consécutifs.

(c) It is understood that if an employee is absent from work because of vacation, a recognized holiday described in clause 11.01, illness, an absence not authorized by the Company or a leave of absence with or without pay for any other reason, he shall not be entitled to any bereavement allowance during such absence. To qualify for bereavement leave and allowance, the employee must notify his immediate supervision as soon as possible following a death in his family.

ARTICLE 13
JURY DUTY

13.01 An employee summoned to report for jury duty on a day on which he is regularly scheduled to work and would have worked had he not been so summoned shall be paid the amount, if any, by which the payment received by him for jury duty on any such day is less than the amount he would have been paid for the time he is required to be absent from his normal regularly scheduled hours of work on such day calculated at his applicable straight time hourly rate. To be eligible for such payment the employee must notify his immediate superior as soon as possible following receipt of the notice to report for jury duty and must furnish to the Company satisfactory proof from the Court, showing the

(c) Il est toutefois entendu qu'un employé n'aura droit à aucune allocation de permis d'absence de deuil pendant une absence due à des vacances, à l'un des jours fériés reconnus décrits à la clause 11.01, à la maladie, à une absence que la Compagnie n'a pas autorisée, et à une absence autorisée avec ou sans solde pour toute autre raison. Pour avoir droit au permis d'absence de deuil et à l'allocation, l'employé devra aviser sa supervision immédiate le plus tôt possible après le décès d'un membre de sa famille.

ARTICLE 13
DEVOIR DE JURE

13.01 Un employé assigné comme juré un jour où, selon son horaire régulier, il doit travailler et où il aurait travaillé s'il n'avait pas été assigné, recevra le montant, s'il en est, par lequel la compensation reçue pour ses services de juré pour cette journée est inférieure au montant qui lui aurait été payé pour le temps pendant lequel il a dû s'absenter pendant les heures normales prévues pour cette journée à son horaire régulier de travail, calculé à son taux horaire simple applicable. Pour être éligible à un tel paiement, l'employé doit, aussitôt que possible après réception de l'avis de se présenter comme juré, en aviser son supérieur immédiat et présenter à la Compagnie une preuve suffisante émanant de la

dates, the time served or when he was required to remain available to the Court and the amount paid for such service. It is understood that an employee shall report for his regular duties with the Company at such times as his services are not required by the Court for jury duty.

ARTICLE 14
DISCHARGE AND DISCIPLINE

14.01 The Company agrees to notify the Union promptly in writing of the reasons for the suspension or discharge of any employee. It is agreed that where practicable a person who has been discharged may consult with a Union steward before leaving his work place. Arrangements for such consultation will be made by the Company. Any grievance relating to a suspension or discharge may be submitted directly to the President of the Company, or his appointee within seven (7) working days of the incident which gave rise to the grievance and thereafter as provided in clause 16.04.

14.02 In the event that an employee is discharged or suspended and after subsequent investigation is exonerated and reinstated, he shall be reimbursed for time lost by reason of such discharge or suspension on the basis of his regularly scheduled normal number of hours of work per day less earnings received from other employers (after deducting from such earnings reasonable additional expenses related to such alternate employment) in respect of the period for which he is to be reimbursed.

Cour, indiquant les dates, le temps pendant lequel il a agi comme juré ou a dû rester à la disposition de la Cour, et le montant payé pour tels services. Il est entendu qu'un employé devra se rapporter à ses fonctions régulières auprès de la Compagnie lorsque la Cour ne requerra pas ses services comme juré.

ARTICLE 14
CONGEDIEMENT ET MESURE DISCIPLINAIRES

14.01 La Compagnie convient d'aviser promptement le Syndicat par écrit des motifs de la suspension ou du congédiement de tout employé. Il est convenu qu'une personne congédiée pourra, lorsque possible, consulter un délégué syndical avant de quitter son lieu de travail. La Compagnie prendra les arrangements nécessaires à cette consultation. Tout grief relatif à une suspension ou à un congédiement pourra être présenté directement au Président de la Compagnie ou son représentant, dans les sept (7) jours ouvrables de l'incident causant le grief, et par la suite tel que prévu à la clause 16.04.

14.02 Si un employé est congédié ou suspendu et qu'à la suite d'une enquête subséquente il est exonéré et réintégré dans ses fonctions, il devra être remboursé pour le temps perdu en raison de ce congédiement ou suspension sur la base du nombre normal d'heures de travail quotidien prévu à son horaire normal, moins les gains reçus d'autres employeurs pour la période pour laquelle il doit être remboursé (déduisant de ces gains les frais additionnels raisonnables relatifs à tel changement d'emploi).

14.03 In the event that an employee is discharged or suspended and is not exonerated by subsequent investigation, a lesser penalty may be substituted where in the opinion of an arbitration board or the single arbitrator, as the case may be, the discharge or duration of the suspension is considered to be inappropriate except where such penalty is the result of a violation of a Company rule or regulation concerning matches, lighters or smoking.

14.04 The Company agrees to forward to the Union a copy of any written reprimand placed in an employee's file on or after the effective date of this agreement except when the employee concerned requests the Company not to do so at the time the reprimand is discussed with him.

ARTICLE 15
REPRESENTATION

15.01 The Union shall notify the Company in writing of the names of not more than two (2) stewards, one of whom shall be the chief steward, who shall represent the employees in the bargaining unit. The Union will notify the Company of any change in the stewards.

14.03 Si un employé est congédié ou suspendu et qu'à la suite d'une enquête subséquente, il n'est pas exonéré, une peine moindre peut être substituée lorsque le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique, selon le cas, est d'avis que le congédiement ou la durée de la suspension est considéré arbitraire ou injuste, sauf dans les cas où cette pénalité résulte de la violation d'une règle ou d'un règlement de la Compagnie concernant les allumettes, les briquets et le "fumage".

14.04 La Compagnie convient de faire parvenir au Syndicat une copie de toute réprimande écrite versée au dossier d'un employé à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention sauf dans le cas où l'employé concerné demande que la Compagnie s'en abstienne lors de la discussion de la réprimande avec lui.

ARTICLE 15
REPRESENTATION

15.01 Le Syndicat s'engage à faire parvenir par écrit à la Compagnie les noms de deux (2) délégués syndicaux au plus, dont l'un d'entre eux sera délégué en chef, pour représenter les employés couverts par l'unité de négociation. Le Syndicat avisera promptement la Compagnie de tout changement parmi les délégués syndicaux.

15.02 It is understood that a steward shall, after consideration with his immediate superior be permitted during his working hours and without loss of pay to leave his regular duties for a reasonable length of time to investigate grievances, in accordance with the provisions of Article 16 of this agreement.

15.03 The Company agrees to recognize a Union Grievance Committee composed of not more than two (2) employees (one of whom shall be the Chief steward) for the purpose of discussing grievances with the Company in accordance with the provisions of Article 16 of this Agreement.

15.04 The Company agrees to recognize a Union Committee composed of not more than two (2) employees appointed by the Union. This Committee shall have the right of meeting the appointed representative or representatives of the Company at least once a month for the purpose of discussing matters arising under this agreement. It is further agreed that this Committee shall meet with the Company for the purpose of negotiating the renewal of this agreement in accordance with the provisions of Article 18, in which case it is understood that a representative of the United Steelworkers of America may be in attendance.

15.05 Members of the above committees who happen to be on duty shall be paid straight time for that part of their regularly scheduled working hours devoted to attendance at any such meetings held on Company property.

15.02 Il est convenu qu'un délégué syndical, après entente avec son supérieur immédiat pourra s'absenter de son travail régulier sans perte de salaire, afin de faire enquête sur les griefs et cela pour une période de temps raisonnable, conformément aux dispositions de l'Article 16 de la présente convention.

15.03 La Compagnie convient de reconnaître un Comité de griefs du Syndicat composé de pas plus de deux (2) employés (l'un d'entre eux devant être le délégué en chef) afin de discuter des griefs avec la Compagnie conformément aux dispositions de l'Article 16 de la présente convention.

15.04 La Compagnie convient de reconnaître un Comité Syndical composé de pas plus de deux (2) employés nommés par le Syndicat. Ce Comité aura droit de rencontrer en assemblée le représentant ou les représentants nommés par la Compagnie au moins une fois par mois en vue de discuter de questions découlant de cette convention. De plus, il est convenu que ce comité rencontrera la Compagnie en vue de négocier le renouvellement de la présente convention conformément aux dispositions de l'Article 18, et dans ce cas il est entendu qu'un représentant des Métallurgistes Unis d'Amérique pourra être présent.

15.05 Lorsque les membres desdits comités seront en devoir, ils seront rémunérés à taux simple pour la partie des heures de travail prévues à leur horaire régulier consacrée à assister à l'une quelconque de ces assemblées tenues sur la propriété de la Compagnie.

15.06 The Union shall notify the Company in writing of the names of the members of the above committees.

15.07 Provided production requirements permit, the Company will grant, upon written request from the Union submitted with two (2) weeks advance notice, reasonable leave of absence without pay to not more than one (1) employee selected by the Union at any one time for the purpose of attending conventions or other union functions.

15.08 The Company agrees to provide a bulletin board on the site to allow the Union to post notices concerning its activities. Such notices must be signed by a member of the Union executive and have been approved by the President of the Company or his appointee prior to being posted.

15.09 No one shall conduct Union activities on Company property during working hours except as specifically permitted in this agreement.

ARTICLE 16
GRIEVANCE PROCEDURE

16.01 Any misunderstanding with respect to the interpretation, administration, or the alleged violation of the collective agreement, is to be considered as a grievance.

15.06 Le Syndicat s'engage à faire parvenir par écrit à la Compagnie le nom des membres de ces comités.

15.07 Pourvu que les exigences de la production le permettent, la Compagnie accordera, sur demande écrite du Syndicat présentée deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde d'une durée raisonnable, à pas plus qu'un employé à la fois, choisi par le Syndicat pour assister à des congrès ou autres fonctions syndicales.

15.08 La Compagnie consent à fournir un tableau d'affichage dans l'établissement afin de permettre au Syndicat d'afficher des avis concernant ses activités. Tels avis doivent porter la signature d'un membre de l'exécutif du Syndicat et avoir été approuvé par le Président de la Compagnie ou son représentant, avant son affichage.

15.09 Pendant les heures de travail, nul ne pourra avoir d'activités syndicales, sauf tel qu'il est explicitement permis par la présente convention.

ARTICLE 16
PROCEDURE DE GRIEFS

16.01 Toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention collective, est considérée comme un grief.

16.02 The parties hereto desire that employee grievances be resolved as promptly as possible and it is agreed that wherever possible an employee, alone or assisted by his steward, will attempt to settle verbally any grievance with his immediate superior. If the grievance is not resolved following such discussion, the employee may submit it in writing to his immediate superior who shall provide a reply in writing within forty-eight (48) hours of receipt of such grievance.

16.03 If the grievance is not resolved in accordance with the provisions of clause 16.02, the employee can submit the grievance, within seven (7) working days of receipt of his immediate superior's written reply, to the President of the Company or his appointee.

16.04 The President of the Company or his appointee must hold a meeting with the Union Grievance Committee, which can be attended by a representative of the United Steelworkers of America, within three (3) working days of receiving the said grievance, or within any other time limit as may be mutually agreed upon.

16.05 The President of the Company or his appointee must provide a written reply within three (3) working days following the aforementioned meeting of the Grievance Committee.

16.02 Les parties aux présentes, désirent que les griefs des employés soient réglé aussi promptement que possible et il est convenu qu'autant que possible un employé seul ou assisté de son délégué, tentera de régler verbalement tout grief avec son supérieur immédiat. Si le grief n'est pas réglé suite à cette discussion, l'employé peut le soumettre par écrit au supérieur immédiat et ce dernier devra répondre par écrit dans les quarante-huit (48) heures de la réception de tel grief.

16.03 Si le grief n'est pas réglé conformément aux dispositions de la clause 16.02 l'employé peut présenter le grief, dans les sept (7) jours ouvrables de la réception de la réponse écrite du supérieur immédiat, au Président de la Compagnie ou à son représentant.

16.04 Le Président de la Compagnie ou son représentant doit tenir une réunion avec le Comité de griefs du Syndicat, à laquelle peut assister un représentant des Métallurgistes Unis d'Amérique, dans les trois (3) jours ouvrables de la réception dudit grief, ou dans tout autre délai mutuellement convenu.

16.05 Le Président de la Compagnie ou son représentant doit répondre par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la tenue de ladite réunion du Comité de griefs.

16.06 If the reply of the President of the Company or his appointee is not satisfactory, or if there is no reply provided within the time limits mentioned in the preceding paragraph, the grievance may then be submitted to arbitration in accordance with Article 17 within thirty (30) working days following the expiration of the time limits provided for submitting the answer of the President of the Company or his appointee.

16.07 Unless the employee or the Union proceeds to the next stage within the limits as defined above, or submits a request to arbitrate within the thirty (30) working days following the decision provided by the President of the Company or his appointee the grievance will be deemed to have been settled.

16.08 The time limits and the procedure described in this Article are strictly in force and cannot be modified without the written consent of the Union and the Company.

16.09 All decisions arrived at by agreement in writing between the Company and the Union Grievance Committee shall be final and binding on the Company, the Union and the employee involved.

16.10 The Union may submit a grievance involving more than one (1) employee directly to the President of the Company or his appointee within seven (7) working days of the incident which gave rise to the grievance and thereafter as provided in clause 16.04.

16.06 Si la réponse du Président de la Compagnie ou de son représentant n'est pas satisfaisante, ou s'il n'y a pas de réponse donnée dans les délais prévus au paragraphe précédent, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage de la manière prévue à l'Article 17 dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration des délais prévus pour la réponse du Président de la Compagnie ou de son représentant.

16.07 A défaut de l'employé ou du Syndicat de procéder à l'étape suivante dans les délais prévus ci-haut, ou de déposer une demande d'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la décision rendue par le Président de la Compagnie ou par son représentant, le grief sera considéré comme ayant été réglé.

16.08 Les délais et la procédure énoncés dans le présent Article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre le Syndicat et la Compagnie.

16.09 Toute entente écrite entre la Compagnie et le Comité de griefs du Syndicat sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé concerné.

16.10 Le Syndicat peut introduire un grief impliquant plus d'un (1) employé directement au Président de la Compagnie ou à son représentant, dans les sept (7) jours ouvrables de l'incident causant le grief, et par la suite, tel que prévu à la clause 16.04.

16.11 Any difference between the Company and the Union involving an alleged violation of any article of this agreement which directly affects the interests of the Union or the Company as a party to this agreement may be filed as a grievance in writing by either party. Any such grievance so submitted shall, if initiated by the Union, be signed by the President of Local 7625 or if initiated by the Company shall be signed by the President of the Company or his appointee. The written grievance shall state the matter at issue, the grounds on which the violation of the agreement is alleged to have occurred, the specific clause or clauses relied upon and the nature of the relief or remedy sought. The Company and the Union Grievance Committee shall meet to discuss the grievance at a time to be mutually agreed upon which shall not be later than ten (10) working days following the date the grievance is submitted in writing. It is understood that a representative of the United Steelworkers of America may be in attendance at such meetings. All decisions arrived at by agreement between the Company and the Union Grievance Committee with respect to any grievance involving a direct difference between the Company and the Union shall be made in writing and shall be final and binding on both parties. In the event of failure to reach agreement, the party to whom the matter was submitted shall confirm its decision in writing to the other party within ten (10) working days.

16.11 Tout différend entre la Compagnie et le Syndicat ayant pour objet une prétendue violation de quelque article de cette convention portant directement atteinte aux intérêts de la Compagnie ou du Syndicat en qualité de partie à cette convention peut être logé par écrit comme grief par l'une ou l'autre partie. Si un tel grief est soumis par le Syndicat, il devra être signé par le Président du Syndicat, Local 7625 et s'il est logé par la Compagnie il devra être signé par le Président de la Compagnie ou par son représentant. Le grief écrit devra exposer la question en litige, les motifs invoqués à l'appui de la violation de la présente convention, la ou les clauses spécifiques sur lesquelles on se fonde, le genre de correctif ou solution recherché. La Compagnie et le Comité de griefs du Syndicat devront se rencontrer afin de discuter le grief à une date convenue entre les deux parties mais qui ne devra pas dépasser dix (10) jours ouvrables la date où le grief a été soumis par écrit. Il est entendu qu'un représentant des Métallurgistes Unis d'Amérique pourra assister à ces rencontres. Toute décision à laquelle la Compagnie et le Comité de griefs du Syndicat arriveront d'un commun accord au sujet de tout grief ayant pour objet un différend opposant la Compagnie et le Syndicat devra être consignée par écrit, sera sans appel et liera les deux parties. A défaut d'en arriver à une entente, la parties à qui la question fut soumise confirmera par écrit sa décision à l'autre partie dans un délai de dix (10) jours ouvrable.

While a grievance concerning a direct difference between the Company and the Union may be discussed at any time, a request for retroactive adjustment need not be entertained by the party to whom the grievance is submitted unless the grievance is presented in writing within thirty (30) working days of the date of the incident which gave rise to the grievance.

If the reply of the party to whom the grievance was submitted is not satisfactory, or if there was no reply provided within the time limits mentioned above, the grievance may then be submitted to arbitration in accordance with Article 17 within thirty (30) working days following the expiration of the time limits provided for submitting the answer.

16.12 Nothing in this agreement shall be deemed to take away the right of an individual employee to present any personal complaint to the Company.

ARTICLE 17
ARBITRATION

17.01 The party wishing to submit a grievance to arbitration shall advise the other party in writing, within the time limits provided in clause 16.06 or 16.11. This notice shall indicate the name of the representative of the said party to the Arbitration Board. The party receiving the said notice, shall name its representative to the Arbitration Board within the ten (10) working days following the receipt of the said notice.

Bien qu'un grief ayant pour objet un différend opposant la Compagnie et le Syndicat puisse être discuté en tout temps, la partie à qui le grief a été soumis ne sera par tenue de considérer une demande d'ajustement rétroactif à moins que le grief n'ait été logé par écrit dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'incident qui a donné lieu au grief.

Si la réponse de la partie à qui le grief fut soumis n'est pas satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse donnée dans les délais prévus ci-dessus, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage de la manière prévue à l'Article 17 dans les trente (30) jours suivant l'expiration des délais prévus pour la réponse.

16.12 Rien dans la présente convention ne sera censé enlever le droit de tout employé de soumettre toute plainte personnelle à la Compagnie.

ARTICLE 17
ARBITRAGE

17.01 La partie désirant soumettre un grief à l'arbitrage devra en aviser l'autre partie par écrit, dans les délais prévue à la clause 16.06 ou 16.11. Cet avis devra indiquer le nom du représentant de ladite partie au Conseil d'arbitrage. La partie recevant ledit avis, devra nommer son représentant au Conseil d'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception dudit avis.

17.02 Once appointed, the two representatives will meet in order to choose a Chairman. The Chairman and the two representatives will form the Arbitration Board.

17.03 If the representatives chosen by the Company and the Union fail to reach agreement on the choice of a Chairman within ten (10) working days following their appointment, the Chairman will be appointed by the Ministry of Labour and Manpower of the Province of Quebec at the request of either party.

17.04 When the Arbitration Board has been formed according to the procedure described above, all the members shall meet to hear the evidence offered by each of the parties and shall render a decision within thirty (30) days following the hearing of the evidence.

17.05 Notwithstanding the preceding provisions concerning the nomination of members to the Arbitration Board, the party delivering the notice mentioned in clause 17.01, may include a request to the effect that the matter in dispute be submitted to a Single Arbitrator rather than to an Arbitration Board, and in this case, the party receiving such a request will have the right to decide to submit the dispute either to a Single Arbitrator or to an Arbitration Board formed by virtue of the provisions of this Article.

17.02 Une fois nommés, les deux représentants se consulteront afin de choisir un Président. Le Président et les deux représentants formeront le Conseil d'arbitrage.

17.03 Si les représentants choisis par la Compagnie et le Syndicat ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un Président en dedans de dix (10) jours ouvrables suivant leur nomination, le Président sera nommé d'office par le Ministre du travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec sur requête de l'une ou l'autre des parties.

17.04 Lorsque le Conseil d'arbitrage aura été constitué selon la procédure décrite ci-dessus, tous ses membres devront se réunir pour entendre la preuve offerte par chacune des parties et rendre une décision dans les trente (30) jours suivant l'audition de la preuve.

17.05 Nonobstant les dispositions précédentes concernant la nomination des membres du Conseil d'arbitrage, la partie qui fera parvenir l'avis prévu à la clause 17.01, pourra y inclure une requête à l'effet que la question en litige soit soumise à un arbitre unique plutôt qu'à un Conseil d'arbitrage et, dans ce cas, la partie qui recevra une telle requête aura le droit de décider de soumettre le litige soit à un arbitre unique ou à un Conseil d'arbitrage constitué en vertu des dispositions du présent Article.

17.06 The delay referred to in clause 17.01 shall be suspended for a period of ten (10) days or until the party receiving the said request has notified the other party of its refusal to have the matter at issue referred to a single arbitrator. Failure by the party receiving the request to notify the other party of its consent or refusal to having the matter at issue referred to a single arbitrator within the said period of ten (10) days shall be deemed to constitute a refusal.

17.07 In the event that the party receiving the request consents to referring the matter at issue to a single arbitrator then the provisions of clauses 17.01 to 17.04 shall not apply to the arbitration of the matter at issue and the parties shall meet forthwith to choose a single arbitrator. If agreement on the choice of a single arbitrator is not reached within the five (5) days the parties or either of them may request the Minister of Labour and Manpower of the Province of Quebec to appoint a person to act as a single arbitrator.

17.08 It is mutually agreed that the decisions of the Arbitration Board, or the Single Arbitrator, as the case may be, shall be final and binding on the two parties to the present collective agreement.

It is further mutually agreed that the Arbitration Board or the Single Arbitrator, as the case may be, will not have the right to amend, modify, or change the provisions of this collective agreement, or render a decision that is incompatible with the present agreement.

17.06 Le délai prévu à la clause 17.01 sera suspendu pour une période de dix (10) jours ou jusqu'à ce que la partie ayant reçu ladite requête ait refusé de soumettre le litige à un arbitre unique. La partie ayant reçu la requête sera censée avoir refusé de soumettre le litige à un arbitre unique à moins qu'elle en donne avis contraire à l'autre partie dans ladite période de dix (10) jours.

17.07 Dans le cas où la partie qui reçoit une telle requête consent à référer le litige à un arbitre unique, les dispositions des clauses 17.01 à 17.04 ne s'appliqueront pas à l'arbitrage du litige et les parties se réuniront sans délai afin de choisir l'arbitre unique. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique dans les cinq (5) jours, les parties ou l'une ou l'autre des parties pourront demander au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec de désigner une personne qui agira comme arbitre unique.

17.08 Il est mutuellement convenu que les décisions du Conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique, selon le cas, seront sans appel et lieront les deux parties à la présente convention collective.

Il est de plus mutuellement convenu que le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique, selon le cas, n'aura pas le droit d'amender, de modifier ou de changer les dispositions de cette convention collective ou de rendre une décision incompatible avec la présente convention.

17.09 Each party shall pay its own arbitration expenses, including fees and expenses of their respective witnesses.

The fees and expenses of the Single Arbitrator or the Chairman of the Arbitration Board, as the case may be, shall be shared equally between the two parties.

ARTICLE 18
TERM OF THE AGREEMENT

18.01 This agreement shall become effective on the 1st day of January 1983 and shall remain in effect up to and including the 31st day of December 1984.

18.02 Either party may on ten (10) clear days' notice in writing require the other party to enter into negotiations for the renewal of the agreement within the period of ninety (90) days prior to the expiry date and both parties shall thereupon enter into negotiations in good faith and make every reasonable effort to secure such renewal.

18.03 The party giving the notice in accordance with clause 18.02 shall at the same time as such notice is issued, and the party receiving the notice shall within ten (10) days of its receipt of such notice, respectively, present to the other party in writing any proposed modifications or revisions of this agreement.

17.09 Chaque partie défraiera ses propres frais d'arbitrage, incluant les honoraires et les dépenses de leurs témoins respectifs.

Les honoraires et les dépenses de l'arbitre unique ou du Président du Conseil d'arbitrage, selon le cas, devront être partagés également entre les deux parties.

ARTICLE 18
DUREE DE LA CONVENTION

18.01 La présente convention entrera en vigueur le 1^{er} jour de janvier 1983 et le demeurera jusqu'au 31^{ème} jour de décembre 1984 inclusivement.

18.02 Sur avis écrit de dix (10) jours francs, l'une ou l'autre des parties pourra exiger que l'autre entame les négociations pour le renouvellement de la convention au cours des quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration, et alors les deux parties devront entamer de telles négociations de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour obtenir un tel renouvellement.

18.03 La partie qui donne à l'autre l'avis prévu à la clause 18.02 devra, en même temps, lui présenter par écrit les amendements ou modifications qu'elle se propose d'apporter à la présente convention. La partie qui reçoit cet avis devra faire de même dans un délai de dix (10) jours qui suit la réception dudit avis.

SCHEDULE "A"
WAGE RATES

	Effective on January 1, 1983	Effective on January 1, 1984
Driver-Helper	\$8.56	\$9.01
Warehouseman	9.60	10.05
Driver	9.86	10.31
Helper-Mechanic	10.73	11.18
Mechanic	10.99	11.44

PREMIUMS

A premium of fifty (50) cents per hour shall be paid for work performed while driving a mini-mixer truck. A premium of seventy (70) cents per hour shall be paid for work performed while driving an AN/FO mixer truck. These premiums are to be added to the rates shown in Schedule "A" but at all times to be shown separately from these rates. The premium is to be added to the rate after, and not before calculating overtime.

ANNEXE "A"
TAUX DE SALAIRE

	En vigueur le 1 ^e janvier 1983	En vigueur le 1 ^e janvier 1984
Aide Chauffeur	\$8.56	\$9.01
Préposé aux entrepôts	9.60	10.05
Chauffeur	9.86	10.31
Aide-Mécanicien	10.73	11.18
Mécanicien	10.99	11.44

PRIMES

Une prime de cinquante (50) cents l'heure sera payée pour le travail exécuté à la conduite d'un camion "Petit-Mélangeur". Une prime de soixante-dix (70) cents l'heure sera payée pour le travail exécuté à la conduite d'un camion "Mélangeur AN/FO". Ces primes seront ajoutés aux taux de salaire apparaissant à l'annexe "A" mais devront en tout temps, être indiquées séparément de ces taux de salaire. Ces primes seront ajoutés à ces taux de salaire après que le surtemps aura été calculé et non avant.