

No.

2045-03

NOM

Carroll Inc.

Mr. Loutet
2045-3

CODE IND.....
SERVICE DE LA GESTION DES DOCUMENTS
MINISTÈRE DU TRAVAIL

23-06-78
31-05-80

SIGNATURE.....
EXPIRATION.....

CONVENTION COLLECTIVE
COLLECTIVE AGREEMENT

entre - between

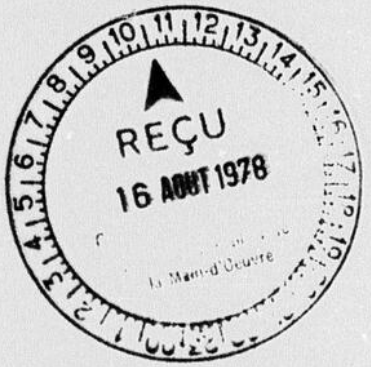


227 ST. MAURICE, TROIS-RIVIÈRES, P.Q.
G9A 5E4

et - and

METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA

LOCAL 6714



Date d'expiration 31 mai, 1980
Expiration date May 31st, 1980

POSTE

05 51 11 11 11 11
11 11 11 11 11 11
11 11 11 11 11 11
11 11 11 11 11 11

CONVENTION COLLECTIVE

entre



227 ST MAURICE TROIS RIVIERES P.Q.
G9A 5E4

ci-après appelé:

"La Compagnie"

de première part

- et -

METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE

- 6714 -

au nom du:

Syndicat Local

ci-après appelé:

"Le Syndicat"

de deuxième part.

Date d'expiration 31 mai, 1980

TABLE DES MATIERES

Article	Page
1 But de la Convention	
2 Reconnaissance	
3 Sécurité Syndicale	
4 Aucune Discrimination	
5 Droits de la Gérance	
6 Congédiement et Discipline	
7 Griefs et Arbitrage	
8 Officiers, Comités et Délégués du Syndicat	
9 Ancienneté	
10 Permission d'Absence	
11 Sécurité et Hygiène	
12 Heures de Travail	
13 Heures Supplémentaires et Primes d'Equipe	
14 Fêtes Légales Payées	
15 Vacances	
16 Sécurité Sociale	
17 Salaires	
18 Changement Technologique	
19 Allocation du Coût de la Vie	
20 Durée, Expiration et Copies de la Convention	
Annexe "A" Echelle de Taux Horaire Standard et Occupations	
Annexe "B" Horaire Normal de Travail	
Annexe "C" Lettres d'Entente	
Annexe "D" Manuel E.C.S.(voir 17.01).....	

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

Cette Convention a pour but de promouvoir des relations harmonieuses à l'usine, de définir clairement les heures de travail, salaires, taux de salaire et certaines autres conditions de travail, et de prévoir une méthode de régler à l'amiable les divergences et griefs.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant l'agent négociateur, unique et exclusif pour tous les employés de la Compagnie à ses établissements situés à 227, rue St-Maurice, Trois-Rivières, excepté cependant: les employés de bureau, couverts par le Local 283, U.I.E.P.B., les employés de laboratoire (techniciens), les Assistants Contremaîtres, les Contremaîtres et toutes les personnes au-dessus du rang de Contremaître.

2.02 Les dispositions et les conditions établies par cette Convention auront pleine force et effet pour tous les employés de l'unité de négociation telle que décrite au 2.01.

2.03 Les employés de la Compagnie exclus de l'unité de négociations, ne travailleront sur aucune tâche incluse dans l'unité de négociations sauf pour cas d'entraînement, cas d'urgence ou pour fins de développement relatif à de nouveaux produits ou de nouvelles procédures, et à l'occasion de l'exécution de travail faisant partie intégrante de leurs fonctions. Pour les fins de cet article, urgence veut dire qui ne peut être différé tel que lorsque des employés qualifiés de l'unité de négociations ne sont pas immédiatement disponibles et seulement pour le temps nécessaire à les avoir disponible, de sorte que la sécurité soit maintenue, les dommages prévenus, et la continuité des opérations maintenue.

ARTICLE 3

SÉCURITÉ SYNDICALE

3.01 Comme condition d'emploi tout employé doit rester membre du Syndicat, et tout nouvel employé doit devenir membre à l'embauchage en signant l'autorisation de retenue syndicale.

3.02 a) La cotisation syndicale sera déduite chaque semaine, et tout montant ainsi déduit sera transmis par la Compagnie au Secrétaire Financier du Syndicat, par chèque payable au Secrétaire-Trésorier International des Métallurgistes-Unis d'Amérique, pas plus tard que le cinquième (5e) jour de chaque mois du Calendrier Fiscal de Canon Limitée. Chaque chèque hebdomadaire sera accompagné d'un rapport indiquant le nombre total des employés de qui les déductions ont été faites avec les montants de telles déductions. Les noms et les numéros de poinçons de tous ces employés seront aussi fournis. Les cotisations syndicales apparaîtront sur les feuilles T4 et TP4 d'impôts.

b) La méthode de calculer la déduction hebdomadaire sera la suivante:

- 1) Le salaire brut de la semaine concernée, divisé par les heures travaillées, multiplié par 2, divisé par 4.3.
- 2) Aucune cotisation syndicale est payable par un employé, s'il n'a pas travaillé cinq (5) jours dans le mois.

c) Un officier du Syndicat aura la permission de vérifier le calcul des cotisations syndicales pour un employé, en faisant la demande par écrit.

3.03 La Compagnie fera la retenue du droit d'adhésion syndicale sur réception au Bureau du Personnel de l'autorisation écrite de l'employé. La Compagnie fera la retenue d'un prélèvement spécial du Syndicat local sur réception au Bureau du Personnel des autorisations écrites des employés, au plus une (1) fois par année.

3.04 Le Syndicat convient qu'il indemniser la Compagnie et la protégera contre toute réclamation qui pourra surgir en se conformant aux dispositions de cet article.

*

3.05 La Compagnie déduira de la paye de chaque employé membre actif du comité des loisirs du Syndicat, une (1) fois par mois la cotisation prévue par ce comité et la Compagnie ajoutera à ce montant pour chaque tel membre un (1) dollar par mois. Le total de ces deux (2) sommes sera transmis par la Compagnie au Secrétaire-Financier du Syndicat par chèque payable à l'Association d'E.C.R.L. pas plus tard que le cinquième (5e) jour de chaque mois du Calendrier Fiscal de **Canron Inc.**

ARTICLE 4

AUCUNE DISCRIMINATION

4.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination par leurs représentants contre aucun employé à cause de sa race, religion, couleur, origine nationale, appartenance ou non-appartenance au Syndicat, participation ou non-participation aux activités syndicales.

ARTICLE 5

DROITS DE LA GERANCE

5.01 La Compagnie dirigera et gèrera l'entreprise et l'usine y compris la direction de la main-d'oeuvre, sujet aux dispositions de cette Convention.

ARTICLE 6

CONGÉDIEMENT ET DISCIPLINE

6.01 Dans le but de maintenir la discipline, renforcer la sécurité et l'économie des opérations, et protéger les personnes et la propriété, on affichera des règlements généraux de discipline dans l'usine pour guider la conduite des individus dans l'usine. Le Syndicat peut contester le caractère raisonnable ou l'application d'un tel règlement; toute sanction imposée pour violation d'un tel règlement par un employé; toute discrimination contre un employé dans la direction de la main-d'oeuvre. Le Syndicat peut contester le caractère raisonnable ou l'application de nouveaux règlements au moyen de la procédure de griefs à l'occasion de toute sanction prise contre un employé pour infraction à tel règlement.

6.02 Les sanctions disciplinaires seront un avertissement écrit, une suspension et/ou un congédiement et la décision de la Compagnie sera prise dans les deux (2) semaines suivant l'offense. Si les circonstances ne justifient pas la suspension ou congédiement, la sanction sera un avertissement écrit. Si on prétend qu'un employé a été suspendu, rétrogradé ou congédié injustement ou déraisonnablement, le grief débutera à la deuxième étape en dedans de cinq (5) jours ouvrables. La Compagnie avisera rapidement le Syndicat de tout employé devant être renvoyé des lieux pour raisons disciplinaires et on arrangera que l'employé puisse voir un officiel du Syndicat avant de quitter les lieux.

6.03 Un avertissement verbal sera donné en présence d'un délégué ou membre du Comité de Griefs du Syndicat. Une copie de chaque avertissement écrit sera envoyée au Syndicat.

6.04 S'il est convenu ou décidé à n'importe quelle étape de la procédure de griefs ou d'arbitrage qu'un employé a été puni, rétrogradé, suspendu ou congédié de façon injuste ou déraisonnable, la Compagnie le réinstallera dans son occupation sans perte d'ancienneté et le dédommagera complètement ou en partie de la perte de salaire, ou appliquera toute punition qui semblera juste et équitable dans l'opinion des parties ou de l'arbitre.

6.05 a) Six (6) mois suivant la réception d'un avertissement par un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un avis pour infraction durant cette période de six (6) mois, cet avertissement sera rayé de son dossier et ne pourra être invoqué contre lui.

b) Douze (12) mois suivant la réception d'un avis de suspension et pourvu que l'employé ne reçoive pas un avis pour infraction durant cette période de douze (12) mois, cet avis sera rayé de son dossier et ne pourra être invoqué contre lui.

ARTICLE 7

GRIEFS ET ARBITRAGE

7.01 Le mot "grief" signifie toute plainte ou demande non satisfaite impliquant tout ce qui a trait aux salaires, heures, conditions de travail, ou à la discipline, y compris les questions d'interprétation, d'application ou d'observance des dispositions de cette Convention.

a) Première Étape — Tout employé et/ou son délégué doit discuter d'un grief avec le contremaître de l'employé concerné.

b) Deuxième Étape — Si le grief n'est pas réglé, l'employé et/ou son délégué peut présenter le grief par écrit au contremaître de l'employé concerné indiquant autant que possible les clauses particulières concernées dans la Convention. Le Surintendant du Département concerné répondra au Chef Délégué du Département concerné dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la présentation.

c) Troisième Étape — Si le grief n'est pas réglé, le Chef Délégué concerné peut présenter le grief au Gérant de la Division concernée dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réponse à la deuxième étape. La Gérance répondra au Président du Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la présentation. Dans cet intervalle, le grief sera discuté à une rencontre entre le Comité de Griets et la Gérance, à laquelle rencontre pourra assister le représentant attitré du Syndicat International.

d) En tout temps avant l'audition d'un grief ou d'un groupe de griefs, l'une des parties peut demander, par écrit de rencontrer l'autre dans les trois (3) jours suivant la réception de la demande, pour discuter du ou des griefs en question. A cette rencontre seront présents les Comités de Négociations réguliers de chaque partie. Les parties suite à cette réunion peuvent s'entendre pour soumettre plusieurs griefs au même Arbitre lors d'une même session à défaut d'entente, un seul grief sera soumis à la fois au même Arbitre

7.02 Les délais ci-dessus peuvent être prolongés par entente mutuelle entre les parties par écrit.

7.03 Le Syndicat peut présenter à la deuxième (2e) étape un grief de groupe ou un grief de nature générale. Le Surintendant répondra dans les quatre (4) jours ouvrables suivant cette présentation. Cette procédure ne servira pas à contourner la procédure normale de présentation de grief individuel.

7.04 Toute entente écrite entre la Compagnie et le Comité de Griets sera finale et obligatoire pour la Compagnie, le Syndicat et les employés concernés.

7.05 Les griefs se discuteront normalement durant les heures de travail.

7.06 a) Tout grief doit être présenté dans les dix (10) jours ouvrables après l'événement à moins qu'il soit de nature continue, dans tel cas aucun délai n'empêchera la présentation du grief.

7.06 b) A toute étape de la procédure de griefs les parties à la discussion peuvent se faire aider de l'employé, de tout témoin nécessaire et/ou d'un membre de Comité.

7.07 Si le grief n'est pas passé à l'étape suivante il est considéré comme ayant été abandonné et s'il n'est pas répondu il est considéré comme ayant été réglé, à moins que les périodes prévues pour ce faire ont été prolongées par entente mutuelle.

7.08 Lorsqu'il survient entre les parties une divergence quant à l'interprétation, l'application ou l'administration de cette Convention, ou lorsqu'il y a allégation d'une violation de cette Convention, l'une ou l'autre partie peut, dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la 3ième étape, aviser par écrit l'autre partie de son désir de soumettre la divergence à l'Arbitrage.

7.09 Dans les dix (10) jours qui suivent un tel avis, la Compagnie et le Syndicat s'entendront sur le choix d'un Arbitre unique. A défaut d'entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties requerra le Ministre du Travail de nommer un Arbitre suivant les dispositions du Code du Travail.

Il est entendu que dans le but de hâter les procédures tout Arbitre saisi d'une cause qui n'est pas retirée par la suite, devra l'entendre et rendre son jugement dans les plus brefs délais possibles et ce à l'intérieur de quatre-vingt dix (90) jours après sa nomination.

7.10 Les parties partageront conjointement le coût de l'Arbitre. Les procédures d'Arbitrage seront hâtées par les parties.

7.11 Lors de l'audition des griefs, l'Arbitre peut ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux si les circonstances de la cause le requiert.

7.12 Tout Arbitre nommé en vertu de cet article devra se conformer aux dispositions de cette Convention et n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer, ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette Convention. L'Arbitre, dans sa décision, sera guidé par les pratiques établies si elles n'ont pas été expressément changées ou modifiées par cette Convention.

7.13 Les parties conviennent de se conformer aux dispositions de l'article 7 - Griefs et Arbitrages - comme les seuls moyens de résoudre tout désaccord qui peut survenir au cours de cette Convention; tous les employés continueront à travailler comme d'habitude sans diminution ou restriction de la production normale et la Compagnie continuera ses pratiques normales d'opération.

ARTICLE 8

OFFICIERS, COMITÉS ET DÉLÉGUÉS DU SYNDICAT

8.01 Le Syndicat peut choisir:

- a) Un Comité de Griefs d'au plus quatre (4) membres.
- b) Un Comité de Négociations d'au plus cinq (5) membres.
- c) Un Comité de Sécurité de quatre (4) membres.
- d) Un Comité de E.C.S. de trois (3) membres.
- e) Au plus quatre (4) Chefs Délégués composant le Comité de Griefs. Le Syndicat peut faire élire le Président comme quatrième (4e) Chef Délégué.
- f) Au plus vingt-cinq (25) délégués soit environ un (1) par contremaître.
- g) Au plus onze (11) officiers.

8.02 Le Syndicat fera connaître par écrit à la Compagnie le nom de tous ses officiers, membres de Comités, délégués et Chefs Délégués et de tous changements subséquents. Le Président avisera la Compagnie avant toute rencontre, si un membre de Comité est remplacé par un substitut. Par entente mutuelle entre les parties un substitut pourra assister sans réduire le nombre de membres de Comité.

8.03 a) Les délégués pourront, avec la permission de leur Contre-maître, (permission qui sera accordée dans un délai raisonnable), quitter leur travail pour exercer leur fonction, laquelle est d'enquêter et tenter de régler les griefs dans leur département. Tout employé peut demander la présence de son délégué syndical, pour renseignement ou interprétation de la Convention Collective.

b) Les Chefs Délégués auront, au besoin, une (1) heure par jour, à un temps à être convenu avec leurs Surintendants, pour suivre les griefs en procédure dans leurs juridictions respectives.

c) Les membres du Comité de Griefs auront normalement le mercredi après-midi pour discuter des griefs en procédure au local syndical d'usine. Un (1) délégué à la fois pourra être demandé à telle réunion.

d) Le Président aura chaque après-midi, jusqu'à 7.00 P.M. pour s'occuper d'affaires syndicales au local syndical d'usine. Un (1) délégué, ou Chef Délégué, ou membre de Comité à la fois, pourra être demandé par le Président au besoin. Cependant durant ces heures, le Président pourra visiter les employés à leur période de repos.

8.03 e) Les rencontres pour griefs à la 3ième étape auront lieu normalement l'avant-midi et se termineront à 11.30 A.M. L'agenda de la rencontre sera communiqué au Président du Comité de Griefs la journée précédente.

Les membres du Comité se verront allouer le temps nécessaire pour compléter la préparation de la rencontre et en faire l'évaluation.

f) Toute autre absence au travail d'un représentant syndical se fera avec la permission du Contremaître, permission qui ne sera pas déraisonnablement refusée.

g) Les absences au travail prévues ci-haut se feront sans perte de salaire durant les heures régulières des représentants, et dans les limites de la propriété de la Compagnie.

8.04 Si un ou des représentants du Syndicat International, ou un ou des employés (hors de l'usine) de la Compagnie désire(nt) parler, dans l'usine, à des officiers du Syndicat au sujet d'un grief ou autre affaire officielle du Syndicat, il(s) obtiendra(ont) la permission du Gérant du Personnel. La permission ne sera pas refusée déraisonnablement.

8.05 La Compagnie consent à fournir de l'espace sur tous les tableaux de l'usine pour permettre l'affichage des avis du Syndicat concernant ses activités. Tels avis requerront l'approbation du Gérant du Personnel.

8.06 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat un local convenable avec téléphone. Ce local pourra être utilisé pour les fins des articles 8.03 et 8.04.

8.07 Un Comité Patronal Ouvrier sera constitué du Comité de Grieffs, des Gérants de Division et du Gérant du Personnel. La partie demandant la rencontre indiquera par écrit des sujets qu'elle désire discuter au cours des réunions. Le but de ces réunions sera de discuter de sujets d'intérêt commun qui ne font pas partie de la présente Convention.

8.08 La Compagnie remettra par chèque mensuel au Secrétaire Financier du Syndicat une (1) cent par heure travaillée par employé, pour fin d'éducation syndicale.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ

9.01 Les règles concernant l'ancienneté reposent sur l'entente entre les parties que les chances d'avancement et la sécurité de l'emploi devront augmenter proportionnellement à la durée du service. Vu, cependant, la responsabilité qu'à la direction d'opérer l'usine avec efficacité, il est entendu et convenu que l'habileté à exécuter le travail sera considérée tel que prévu à la clause 9.09 dans tous les cas de promotion, rétrogradation, mutation, hausse ou baisse des effectifs et réembauchage après une mise-à-pied.

9.02 Le mot "ancienneté" signifie la durée de l'emploi avec la Compagnie. L'occupation régulière d'un employé est l'occupation la plus élevée à laquelle l'employé a été classifié, à moins que l'employé avise la Compagnie par écrit qu'il préfère une autre occupation pour laquelle il a déjà été classifié.

9.03 L'ancienneté d'un employé sera évaluée en années, mois et jours, et sera sujette aux conditions suivantes:

a) L'ancienneté sera maintenue et accumulée durant une absence causée par une maladie ou un accident, une absence avec permission, et une absence autorisée pour le service militaire canadien pourvu que l'employé retourne au service de la Compagnie au plus tard soixante (60) jours après sa démobilisation.

b) Dans le cas d'une mise-à-pied par manque de travail, l'ancienneté sera maintenue et accumulée les vingt-quatre (24) mois qui suivent la mise-à-pied pour un employé ayant moins de soixante (60) mois d'ancienneté au moment de la mise-à-pied, et de trente-six (36) mois pour un employé ayant plus de soixante (60) mois d'ancienneté au moment de la mise-à-pied.

9.03 c) Si un employé est muté de l'unité de négociations à une position de gardien, de surveillance ou s'il devient membre du personnel salarié, il conservera ses droits d'ancienneté dans l'unité de négociations pour une période indéfinie. De plus, l'ancienneté accumulée pendant qu'il aura rempli une position de gardien ou dans le personnel de surveillance ou le personnel salarié s'ajoutera à son ancienneté dans l'unité de négociations pourvu qu'il retourne à l'unité de négociations en dedans de vingt-quatre (24) mois, un employé n'aura qu'une telle mutation.

Durant cette période conformément au paragraphe 3.02 a), la Compagnie remettra au Secrétaire-Financier du local, le montant d'argent que l'employé a payé conformément au paragraphe 3.02 a) durant son dernier mois complet de travail au sein de l'unité de négociations et ainsi de suite pour tous les mois où il est hors de l'unité de négociations. Ceci à compter du 1er juin 1978.

9.04 Un employé acquerra un statut d'ancienneté après avoir complété une période de probation de trente (30) jours travaillés cumulatifs mais non nécessairement consécutifs, pour les employés de classification huit (8) en montant, la période sera quarante-cinq (45) jours. A ce moment-là, on lui créditera la durée de son service à partir de la date de son embauchage. Un employé en probation peut être congédié à la discrétion de la Compagnie.

9.05 Un employé perdra son ancienneté et son nom sera rayé de toute liste d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) s'il quitte volontairement son emploi et en avertit son contremaître;

b) s'il est congédié et n'est pas réinstallé selon les dispositions de cette Convention;

c) si un employé est mis à pied et ne communique pas avec la Compagnie en dedans de cinq (5) jours ouvrables de la réception par courrier certifié à sa dernière adresse connue, pour avertir de son intention de retourner au travail, et, s'il ne retourne pas au travail en dedans de cinq (5) jours ouvrables de son rappel, à moins qu'il fournisse une raison qui sera à la satisfaction de la Compagnie. La Compagnie appréciera cette raison d'une manière équitable et sur une base objective;

d) s'il ne retourne pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables après l'expiration d'une permission d'absence, à moins qu'il en ait fourni une raison qui satisfait la Compagnie. La Compagnie appréciera cette raison d'une manière équitable et sur une base objective;

e) s'il s'absente sans permission du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, à moins qu'il en ait fourni une raison qui satisfait la Compagnie. La Compagnie appréciera cette raison d'une manière équitable et sur une base objective;

f) s'il a été mis à pied par manque de travail pendant plus que la période prévue à la clause 9.03 b);

g) À l'âge de retraite.

9.06 Les employés incapables d'accomplir leur travail régulier par suite de maladie d'un accident au travail, de leur âge ou d'une infirmité peuvent être exempts des dispositions de l'ancienneté et du mode de sélection par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat pour tout travail disponible qu'ils peuvent accomplir.

9.07 a) La Compagnie tiendra à date une liste d'ancienneté où chaque employé sera inscrit par ordre d'ancienneté avec son nom, son numéro de travail, son titre de tâche, sa classe, et son ancienneté en années, mois et jours. En cas d'égalité le rang d'ancienneté sera déterminé par l'âge du plus vieux.

b) Tous les six (6) mois, la Compagnie affichera une liste d'ancienneté et en enverra une copie au Secrétaire-Archiviste de l'Union et à tous les délégués et officiers de l'union durant la première quinzaine du mois de mai et du mois de novembre de chaque année.

9.07 c) La Compagnie fournira au Président, au Vice-Président, au Secrétaire-Financier ainsi qu'aux membres du Comité de Grievs, chaque lundi, une liste hebdomadaire de tous les membres du Syndicat embauchés, réembauchés, promus, mis-à-pied, renvoyés, mutés temporairement pour plus d'une semaine ou ayant quitté au cours de la semaine précédente.

d) Une fois l'an, la Compagnie fera une liste des noms, adresses et numéros de téléphone (non confidentiels) des employés, et en fournira une copie au Syndicat.

e) Lors de l'application de la procédure de mise à pied, un (1) Chef Délégué à la fois pourra assister durant l'après-midi du mardi le Département du Personnel, au choix, des employés déplacés.

9.08 Toutes les occupations seront groupées par département tel qu'indiqué à l'annexe "A".

9.09 Dans tous les cas de promotion, rétrogradation, mutation, mise-à-pied, hausse ou baisse des effectifs et réembauchage après mise-à-pied, un employé sénior aura droit de priorité à condition qu'il possède les qualifications de base et l'aptitude pour faire la quantité normale et la qualité normale de production sous une surveillance normale.

9.10 En cas de baisse des effectifs l'employé déplacé de son occupation aura le choix de:

a) déplacer dans une occupation supérieure à son occupation régulière, selon son ancienneté, pourvu qu'il y ait été classifié auparavant à l'usine ou ailleurs (expérience certifiée requise). Sauf pour les conducteurs de pont roulant et conducteurs de chariot élévateur à l'intérieur de leur tâche respective. Dans les occupations de classe 2 à 7 inclusivement trois (3) jours d'adaptation sera accordé.

b) déplacer dans une occupation égale ou inférieure à son occupation régulière, selon les dispositions de la clause 9.09, ou

c) choisir la mise-à-pied, ou alors il sera mis-à-pied.

9.11 L'ancienneté s'appliquera dans les cas de mise-à-pied temporaire dans le département. Une mise-à-pied temporaire sera considérée comme n'étant pas moins qu'une équipe régulière de travail et pas plus que dix (10) jours de travail régulier. Toute mise-à-pied excédant dix (10) jours de travail régulier impliquera le déplacement dans toute l'usine. Aux fins du présent article les départements seront comme suit: dans la Division Mécanique: Atelier d'Usinage, Atelier de Montage, Atelier de Fabrication, Facilités d'Usine, et Cour; dans la Division de la Tuyauterie: Bornes-Fontaines, Mise en Forme des Tuyaux, Entretien et Cour.

9.12 Un employé qui choisit la mise-à-pied selon 9.10 c) et qui refuse du travail, ne perdra pas pour cela son ancienneté.

9.13 En cas de mise-à-pied par manque de travail, la Compagnie s'efforcera de donner au Syndicat une semaine d'avis à l'avance, indiquant approximativement le nombre d'employés qui seront affectés. Un avis écrit de mise-à-pied de deux (2) jours sera donné aux employés individuels.

Rappel

9.14 Sujet aux dispositions de la clause 9.24, un employé déplacé de son occupation ou mis-à-pied lors d'une baisse des effectifs, aura droit lors d'une reprise d'effectifs, au rappel dans son travail régulier ou dans toute occupation selon les dispositions de la clause 9.09.

9.15 a) Tout employé rappelé à son occupation régulière et pour lequel on prévoit que le rappel durera moins de six (6) semaines (douze (12) semaines pour un employé travaillant au-delà d'un rayon de soixante-quinze (75) milles de l'usine au moment du rappel), et qui refuse d'y retourner, ne perdra pas pour cela son ancienneté et il pourra l'invoquer lors d'une vacance subséquente.

b) Tout employé à pied qui refuse un rappel à une occupation autre que son occupation régulière, ne perdra pas d'ancienneté. Tel employé cependant, perd son droit de rappel à un travail autre que son travail régulier, à moins qu'il avise la Compagnie à une date ultérieure de son désir d'être rappelé.

c) Tout employé à l'usine qui refuse un rappel à son occupation régulière, perdra son droit de rappel jusqu'à ce qu'il avise la Compagnie qu'il accepterait.

9.16 Avant qu'un nouvel employé soit engagé, la Compagnie déterminera si un employé sur la liste d'ancienneté possède de façon relativement égale les qualifications de base et l'aptitude pour faire la quantité normale et la qualité normale de production sous une surveillance normale.

9.17 Les employés qui ont droit de rappel seront avisés personnellement ou par courrier certifié à leur dernière adresse connue. Le Syndicat sera avisé promptement de tout employé rappelé. Les employés ainsi avisés doivent communiquer immédiatement avec le Département du Personnel sujet aux sanctions prévues à 9.05.

9.18 Afin de protéger leur ancienneté les employés mis à pied doivent aviser par écrit le Département du Personnel de tout changement d'adresse; et numéro de téléphone, si possible.

Affichage

9.19 Affichage des occupations vacantes. Un poste vacant est déterminé de la façon suivante:

1) Décès, retraite, départ, renvoi, avancement ou rétrogradation définitif d'un employé.

2) Création d'un nouvel emploi ou augmentation des effectifs.

a) Sujet aux droits de rappel prévus dans la clause 9.14, lorsqu'une occupation devient vacante, elle sera affichée dans l'usine pendant trois (3) jours ouvrables.

i) Les employés intéressés devront faire leur demande pendant la période d'affichage en s'adressant au Département du Personnel. Le choix se fera dans un délai de cinq (5) jours ouvrables selon les dispositions de la clause 9.09; une copie de chaque affichage et des applicants sera remise au Syndicat ainsi qu'aux postulants.

b) Lorsqu'il y a une succession de déplacements résultant d'un affichage d'occupation, la sélection se fera et l'employé choisi occupera la nouvelle tâche dans un délai raisonnable.

c) Un employé éligible et qualifié selon les dispositions de la clause 9.09, absent pour vacance, permission d'absence, maladie ou accidenté, pourra faire application lors de son retour au travail avant que le choix soit final. Tous les employés intéressés devront faire leur demande pendant les trois (3) jours ouvrables suivant leur retour au travail. Dès leur retour au travail, ils pourront voir au Département du Personnel tout affichage qui est apparu durant l'absence; les noms d'employés ainsi choisis seront ajoutés aux copies d'affichage et une circulation révisée sera émise.

d) Si un employé fait une demande d'emploi et obtient une occupation à un taux de salaire égal ou inférieur à son occupation régulière, il n'aura pas droit pendant six (6) mois de faire une demande d'emploi et obtenir une occupation égale ou inférieure à son occupation régulière.

e) Afin que la production ne soit pas interrompue, une occupation vacante peut être occupée de façon temporaire jusqu'à ce que le choix soit fait.

f) Si après avoir été promu un employé ne remplit pas les conditions de l'occupation, il sera retourné à son occupation antérieure sujet aux dispositions de la clause 9.09.

g) Les mots "délai raisonnable" pour l'interprétation du paragraphe b) veulent dire les délais nécessaires pour compléter la période d'affichage et de sélection conformément à la Convention Collective et la période d'entraînement nécessaire aux employés concernés pour leur permettre d'accomplir les tâches.

9.20 a) L'opportunité pour entraînement sera affichée avec le taux de l'occupation visée et les taux minimal et maximal d'entraînement inscrits à l'annexe "A". Le choix des candidats se fera selon les dispositions de la clause 9.16. La progression durant l'entraînement devra normalement être conforme à l'annexe "A", soit au barème appliqué à l'apprentissage ou au barème appliqué à débutant, selon le cas. Cependant un employé qui progresse plus rapidement, pourra être avancé plus rapidement que prévu au barème.

b) Si un employé considère que ses qualifications de base et son aptitude peuvent le qualifier pour une période au-dessus de la première période de débutant, il peut demander d'être assigné à la prochaine période de débutant ou au taux régulier de la tâche s'il n'y a qu'une période de débutant à la tâche. La même procédure s'appliquera à chaque période de débutant et l'assignation d'une période à une autre selon ce paragraphe ne sera pas refusée.

1) Il est entendu que ces dispositions ont pour but de permettre à ceux qui le désirent de progresser en fonction de leurs qualifications et aptitudes, sans être obligés de compléter les périodes de formation de cinq cent vingt (520) heures.

2) Tout employé alléguant qu'une détermination de ses qualifications et de son habileté a été faite d'une manière incorrecte ou qu'il n'a pas reçu l'opportunité prévue d'apprendre, peut présenter un grief selon l'article 7 de la convention.

9.21 Les apprentis de la Compagnie ne seront pas sujets aux règlements d'ancienneté durant la période de leur apprentissage, pourvu que le fait de retenir un apprenti à l'emploi de la Compagnie ne causera pas la mise à pied d'un homme de métier ou un employé affecté à la production ayant un plus long service avec la Compagnie. Ayant complété son cours d'apprentissage, un apprenti sera inscrit sur la liste d'ancienneté et sera crédité pour la période de service durant son apprentissage.

9.22 Dans le cas d'une mise à pied, le Président, le Vice-Président, le Secrétaire-Financier, le Secrétaire-Archiviste, le Trésorier et le Comité de Grievs auront l'ancienneté privilégiée dans leur description et dans l'usine pendant leur période d'activités, pourvu qu'ils possèdent les qualifications pour accomplir le travail disponible.

9.23 Tout membre du Comité de Négociations tel que prévu à la clause 8.01 aura également l'ancienneté privilégiée dans sa description et dans l'usine à partir de quatre (4) mois précédant l'échéance de la Convention Collective, jusqu'à la signature d'une prochaine Convention Collective.

Mutations temporaires

9.24 Une vacance temporaire d'emploi est, soit une vacance occasionnée par l'absence d'un employé pour maladie, accident, vacances annuelles, permission d'absence, suspension etc., ou un surplus temporaire de travail.

a) En cas de vacance temporaire d'emploi ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables consécutifs, la vacance pourra être comblée sans égard à l'ancienneté. Cependant, tel employé muté ne sera pas considéré classifié.

b) En cas de vacance temporaire d'emploi dépassant quinze (15) jours ouvrables consécutifs sans excéder trente (30) jours ouvrables consécutifs, la vacance sera comblée en choisissant dans le département (défini à 9.11) selon les dispositions de la clause 9.09.

c) En cas de vacance temporaire d'emploi dépassant trente (30) jours ouvrables consécutifs, la vacance sera comblée selon les dispositions des clauses 9.14, 9.19 et 9.16.

d) Un employé qui retourne au travail après une absence reprend son occupation régulière, et l'employé muté temporairement retourne à son occupation régulière, sujet aux autres dispositions d'ancienneté.

e) Cependant, une mutation temporaire deviendra permanente après un (1) an et, s'il y a lieu, l'employé revenant au travail après un (1) an d'absence sera placé selon les dispositions de la clause 9.10.

f) Un employé muté de façon temporaire sera rémunéré selon les dispositions de la clause 17.17.

ARTICLE 10

PERMISSION D'ABSENCE

Devoir de Juré

10.01 La Compagnie accordera la permission d'absence nécessaire à tout employé appelé à servir comme juré ou témoin de la Couronne. Pour chaque jour ouvrable où cet employé est tenu de se présenter en cour, la Compagnie paiera la différence entre son taux horaire normal pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement dans son équipe régulière, et son allocation de juré ou de témoin de la Couronne.

Permission en cas de deuil

10.02 a) Dans le cas d'un décès dans la famille immédiate d'un employé, la Compagnie accordera une permission d'absence de trois (3) jours ouvrables, à partir du jour du décès, payés au taux horaire régulier de l'employé. La famille immédiate inclura: conjoint, enfants, père et mère.

b) Dans le cas du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, la Compagnie accordera une permission d'absence de jusqu'à trois (3) jours ouvrables, se terminant le jour de l'enterrement, sans perte de salaire régulier. Le taux de salaire sera le taux horaire régulier.

10.03 Chaque employé travaillera tel que prévu à moins d'avoir:

- 1) demandé et obtenu une permission d'absence sans salaire ne dépassant pas une (1) semaine de son surveillant immédiat.
- 2) demande et obtenu par écrit une permission d'absence sans salaire pour une période plus longue du Gérant du Personnel. Le Syndicat recevra copie de la demande et de la réponse de la Compagnie.

Cependant, ces permissions ne seront pas refusées arbitrairement.

10.04 Toute permission d'absence de plus d'une semaine devra être confirmée par écrit. Une copie sera envoyée à l'employé et au Secrétaire-Archiviste du Syndicat.

10.05 Sur demande écrite du Syndicat au Gérant du Personnel au moins une (1) semaine à l'avance, la Compagnie accordera une permission d'absence, sans salaire à un (1) délégué Syndical par département, selon les dispositions de la clause 9.11, choisis par le Syndicat pour participer à des congrès, cours et conférences au nom du Syndicat. S'il s'avère nécessaire d'appointer plus d'un représentant par département tel que spécifié ci-haut ce sera fait par entente mutuelle entre les parties concernées.

10.06 Sur demande écrite au Gérant du Personnel au moins une (1) semaine à l'avance, la Compagnie accordera une permission d'absence sans salaire à trois (3) employés au plus, choisis par le Syndicat à plein temps. Cette permission d'absence sera normalement limitée à douze (12) mois, et pour pas plus d'un (1) employé par département ou par occupation.

ARTICLE 11

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

11.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de s'efforcer ensemble de maintenir à un niveau élevé la sécurité, l'hygiène et la propreté dans l'usine en vue de prévenir les maladies, les accidents de travail et les maladies industrielles.

11.02 a) La Compagnie accepte la responsabilité de prendre des dispositions adéquates et raisonnables pour protéger la sécurité et l'hygiène des employés durant les heures de travail et continuera de fournir l'équipement et les accessoires habituels pour la protection des employés.

b) Il y aura un poste de premiers soins avec un secouriste qualifié en devoir sur les équipes ayant au moins vingt-cinq (25) employés. Quand il y a 150 employés ou plus sur une équipe, le secouriste devra être un(e) infirmier(e).

c) Un service de nourriture sera pourvu dans l'usine donnant des produits d'une qualité adéquate. La cantine continuera à servir des repas chauds en autant que les ventes se maintiennent à 20 repas chauds par équipe. Advenant que les repas chauds soient discontinués, insuffisance de ventes, ils ne seront réinstitué que lorsqu'il y aura 25 employés de plus sur l'équipe concernée que lors de la discontinuation.

11.02 d) Deux (2) membres représentant les deux (2) parties du Comité de Sécurité ainsi que le propriétaire du Service de la Cantine formeront un comité conjoint lequel aura une responsabilité de consultation afin de s'assurer que la propreté, l'hygiène, les menus, les produits alimentaires et le personnel rencontrent les exigences normales de ce genre de service de nourriture.

11.03 a) Les appareils ou vêtements protecteurs spéciaux seront fournis gratuitement par la Compagnie, l'employé sera tenu responsable de la perte par négligence ou dommage intentionnel à ces appareils et vêtements protecteurs. La Compagnie paiera selon la pratique courante le coût des lunettes de sécurité requises au travail et prescrites par ordonnance. La Compagnie introduira un service fournissant les chaussures de sécurité selon les besoins du travail. Le port de chaussures de sécurité est obligatoire et sera une condition d'emploi.

b) La Compagnie mettra à la disposition des employés travaillant à l'extérieur lorsque le travail l'exige, des vêtements imperméables, des habits de moto-neige et des couvre-chaussures. Tout employé nécessitant l'usage de tels vêtements devra les retourner quotidiennement à l'endroit désigné dans son département selon la procédure établie par son surveillant immédiat.

11.04 Les parties se conformeront aux règlements pertinents concernant les établissements industriels et commerciaux du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

11.05 a) La Compagnie et le Syndicat acceptent de former un Comité de Sécurité et d'Hygiène composé de quatre (4) membres désignés par la Compagnie, quatre (4) membres désignés par le Syndicat, et une représentation paritaire relatif aux employés non-inclus dans le Syndicat.

b) La Compagnie et le Syndicat désigneront un des leurs membres pour alterner à la présidence du Comité mensuellement.

11.05 c) Une journée par mois le Comité fait l'inspection de l'établissement.

11.05 d) Le Comité tiendra une fois par mois deux (2) réunions pour la discussion des constatations auxquelles ont donné lieu l'inspection, de l'usine et de tout autre sujet concernant la sécurité et l'hygiène, de leurs causes et des moyens de les prévenir. D'autres réunions d'urgence portant sur des sujets spécifiques peuvent avoir lieu. Les procès verbaux des réunions comportant toutes les recommandations du Comité jugés utiles y compris les corrections proposées par le Comité seront après être approuvés remis à tous ceux concernés, ces procès verbaux devront être affichés sur les babillards à l'intérieur d'une période d'une semaine suivant les rencontres.

11.05 e) La Compagnie mettra à la disposition du comité la documentation et les statistiques nécessaires à ses activités.

11.05 f) Le comité peut demander les services de conseillers et/ou spécialistes extérieurs en matière de sécurité et hygiène, lors de ses réunions.

11.05 g) Le Comité de Sécurité de l'usine sera informé de tous les accidents et pourra enquêter sur la nature et les causes de ces accidents.

Lors d'accidents au travail graves et ou d'importants dommages matériels qui pourraient entraîner des blessures, un membre de chaque partie du Comité seront avisés et pourront enquêter rapidement de façon à pouvoir constater sur les faits et proposer s'il y a lieu une recommandation urgente.

11.05 h) La Compagnie doit informer les employés des dangers inhérents à leur travail et de toutes les procédures de prévention des accidents reliés à leur travail et à leur comportement dans l'usine, dans les deux (2) semaines suivant leur embauchage ou leur nomination à une nouvelle occupation.

11.05 i) Le Comité participe à la formation des employés au travail relativement à la sécurité et à la santé.

11.06 Le Comité de Sécurité de l'usine sera informé de tous les accidents et pourra enquêter sur la nature et les causes de ces accidents. Les accidents majeurs devront être rapportés sans délai au plus tard, dans les vingt-quatre (24) heures ouvrables, et donner lieu rapidement à une enquête.

11.06 a) Les appareils de mesure de bruit, de mesure de poussière, de concentration de gaz et de contrainte thermique seront maintenus en bon état et doivent se conformer aux normes généralement acceptées pour ces catégories d'appareils.

11.06 b) Tout résultat des études présentes avec les détecteurs sus-mentionnés seront remis au comité avec explication en conséquence.

11.06 c) Le Comité pourra demander à une firme extérieure ou au service d'inspection du Ministère, d'accomplir des tests.

11.06 d) Les membres du Comité recevront la formation nécessaire à l'opération des appareils de contrôle sus-mentionnés.

11.07 Un employé victime d'un accident de travail recevra, pour les heures de travail perdues le jour de l'accident, son salaire quotidien régulier incluant toutes primes de temps supplémentaire et primes d'équipe de nuit applicables et le transport nécessaire pour soins médicaux sera fourni le jour de l'accident.

11.08 Ce n'est pas le but des dispositions qui précèdent de rendre la Compagnie responsable du salaire ou frais de transport que rembourse la Commission des Accidents de Travail.

11.09 La Compagnie continuera d'aider un employé accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et de la formule de réclamation de la Commission des Accidents du Travail (RE-1). Une copie non signée de cette formule sera remise à l'employé pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) heures, afin d'en discuter avec son représentant syndical, s'il le désire. S'il signe cette formule, l'employé en recevra copie.

11.10 a) Tout employé ou membre du Comité de Sécurité ou délégué croyant qu'il existe une situation de danger de sorte qu'il y a risque de blessure ou un risque sérieux à la santé devra avertir le contremaître et un membre syndical du Comité de Sécurité et/ou son délégué syndical, avant de cesser le travail.

b) S'il y a désaccord entre le représentant syndical et le contremaître, le cas sera soumis au Comité de Sécurité pour une décision.

c) Dans le cas où le Comité de Sécurité décide que l'opération en question présente un danger, on ne permettra à aucun autre employé d'accomplir ce travail tant que la situation n'aura pas été corrigée.

d) Le Comité peut faire appel au service d'inspection du Ministère du Travail s'il nécessite d'informations supplémentaires pour corriger la situation.

e) Un délégué à la sécurité dûment mandaté ou, en son absence, un délégué syndical agissant de bonne foi en vertu de a) ci-haut ne sera pas sujet à la discipline ni à aucune autre mesure de représaille en conséquence de tel agissement.

11.11 Tout grief ou toute punition en vertu de cet article seront traités sans retard et si référés à un arbitre, celui-ci décidera si le danger justifiait le refus du travail et pourra adjuger à l'employé le salaire perdu si l'équité de la situation l'exige.

11.12 Les employés retournant au travail après une maladie ou blessure doivent aviser le Bureau du Personnel de leur date de retour au travail et fournir un avis d'au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance si absent deux (2) semaines ou plus.

11.13 La Compagnie s'engage à assurer la disponibilité d'un membre du Comité de Sécurité pour tous les travaux reliés à la sécurité et à la santé des employés et ceci pour une durée de huit (8) heures par jour.

De plus un représentant du Comité de Sécurité choisit par le Syndicat sera responsable quatre (4) heures par jour pour accomplir du travail de sécurité tel que défini par le Comité de Sécurité.

11.14 La Compagnie se réserve le droit de faire subir un examen médical comme suit:

- a) avant l'emploi
- b) à la discrétion du médecin de l'usine

Le médecin de la Compagnie informera la Compagnie de toute maladie industrielle constatée au moment de l'examen. Tout examen médical subit à l'usine sera fait durant les heures de travail et tout autre examen médical sera fait sur rendez-vous ou au bureau du médecin par appointment organisé par notre bureau de premiers soins.

12.01 a) Une journée est une période de vingt-quatre (24) heures commençant avec le début de l'équipe de l'employé.

11.13 The Company agrees to ensure the availability of a member of the Safety Committee for all the work related to the safety and health of the employees and this for a duration of eight (8) hours a day.

Furthermore a member of the Safety Committee chosen by the Union will be responsible four (4) hours a day to accomplish safety work as defined by the Safety Committee.

11.14 The Company reserve the right to have medical examination undergone as follows:

- a) prior to employment
- b) at the discretion of the Plant Doctor

The company Doctor shall inform the Company of any Industrial sickness discovered at the time of the examination. Any medical examination done at the plant will be done during work hours and any other medical examination will be done by a time schedule or at the Doctor's office by appointment arranged by our first aid department.

12.01 a) A day is a twenty-four (24) hour period beginning with the start of the employee's shift.

12.01 b) La semaine de travail sera de quarante (40) heures et la journée normale de travail sera de huit (8) heures excluant la période de repas établie.

12.01 b) The work week will be forty (40) hours and the normal work day will be eight (8) hours exclusive of the established lunch period.

12.01 c) Dans le cas des opérations continues (four électrique et mécaniciens de machines fixes) la semaine de travail sera divisée en sept (7) jours de huit (8) heures de travail, débutant le lundi matin pour ces employés des horaires correspondants le seront par entente.

12.01 c) In the case of continuous operations (Electric Furnaces & Stationary Engineman) the work week will be divided in seven (7) days of eight (8) hours of work, beginning Monday morning for those employees corresponding time schedule will be by agreement.

12.02 a) La semaine normale de travail est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi, entre 8.00 a.m., le lundi à 8.00 a.m., le samedi inclusivement.

12.02 a) A normal work week is made up of five (5) days, Monday to Friday, worked between 8.00 A.M., Monday to 8.00 A.M., Saturday inclusively.

12.02 b) A l'exception des employés cités à la clause 12.01c) les heures de travail du Delavaud ainsi que les heures de travail des concierges seront maintenues, tel qu'établi et ce pour la durée de la Convention Collective de travail le tout sujet aux dispositions de la clause 12.05.

12.02 b) Excluding the employees mentioned in clause 12.01 c) the hours of work in Delavaud along with the hours of work of the Janitors shall be maintained as established and this for the duration of the Labour Agreement all subject to the provisions of clause 12.05.

12.03 Les heures normales de travail sont indiquées à "B" sauf que l'employé à qui on demande de travailler en surtemps verra son horaire de travail modifié comme s'il travaillait sur trois (3) équipes pour fins de périodes de repas allouées et payées.

12.03 The normal hours of work are shown in Appendix "B" except that for an employee who is asked to work overtime will see his time work schedule modified as if he was working on three (3) shifts bases for means of allowed and paid lunch periods.

12.04 Une équipe sera considérée comme ayant travaillé la journée du calendrier au cours de laquelle sa période régulière de travail aura commencé.

12.04 A shift be considered as worked on the calendar day during which its regular working time begins.

12.05 S'il se présente des circonstances qui exigent de travailler des heures autres què les heures normales, ces changements des cèdules normales de travail pourront être effectués par la Compagnie après discussion avec le Syndicat et tout en maintenant la stabilité des équipes. Lorsqu'un changement d'heures normales ou une cèdule de temps supplémentaire affecte un département (défini à 9.11) entier, le changement se fera après entente mutuelle sur l'horaire entre la Compagnie et le Syndicat et les employés en seront avisés par affichage au moins une (1) semaine à l'avance.

12.06 a) Les clauses ci-dessus de cet article ne seront ni lues ni interprétées comme une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine, mais serviront de base pour cèduler le travail disponible selon les dispositions de cette Convention.

12.06 b) Il est reconnu qu'un montant raisonnable de temps supplémentaire est nécessaire pour l'opération efficace des affaires de la Compagnie, et le Syndicat s'engage à collaborer avec la Compagnie pour assurer un nombre suffisant d'employés qualifiés lorsque du temps supplémentaire sera nécessaire. Cependant, aucun employé ne sera discipliné de quelque façon que ce soit pour avoir refusé de travailler en temps supplémentaire sauf s'il a accepté de travailler en temps supplémentaire et qu'il fait ensuite défaut de se présenter sans une raison valable et sans avoir averti la Compagnie.

12.07 La Compagnie tentera de cèduler son travail de telle façon qu'un employé travaillera le nombre régulier de ses heures, suivi de douze heures consécutives de repos.

12.08 a) Un avis de deux (2) jours ouvrables sera donné à tout employé muté d'une équipe à l'autre, sauf dans les cas d'urgence.

b) Si un cas d'urgence requiert un avis plus court que deux (2) jours ouvrables, l'employé recevra pour les quatre (4) premières heures du premier jour de mutation, demi-temps de plus que autrement prévu à la Convention.

c) L'employé acceptant de travailler sur une autre équipe sans avoir reçu l'avis de deux (2) jours ouvrables lorsqu'il ne s'agit pas d'un cas d'urgence recevra la compensation prévue au paragraphe précédent.

12.09 A l'exception des employés spécifiés dans les clauses 12.01c) et 12.02 b) et des employés du département d'entretien sur équipe rotative de la Division de la Tuyauterie, les employés seniors auront la préférence sur l'assignation des équipes pourvu que des employés qualifiés soient disponibles pour faire le travail requis et que les nouveaux employés assignés aux équipes de jour ou de nuit pour des fins d'entraînement ne soient pas déplacés. Les officiers syndicaux actifs comme suit: Président, Vice-Président, Secrétaire-Archiviste, Secrétaire-Financier, Trésorier, Syndics, Guide, Gardes et Chefs Délégués auront la préférence sur l'assignation des équipes.

Les mécaniciens de machines fixes auront l'ancienneté privilégiée dans l'usine pendant la période que les Chaudières n'opèrent pas pourvu qu'ils possèdent les qualifications pour accomplir le travail disponible sans pour autant causer la mise-à-pied d'employés à l'usine.

12.10 Tout employé commençant en retard jusqu'à dix (10) minutes après l'heure se fera déduire un quart d'heure (15) minutes sur sa paye et s'il commence plus de dix (10) minutes mais moins de trente (30) minutes en retard, il se fera déduire une demi-heure (30) minutes sur sa paye.

12.11 Tous les employés auront droit à cinq (5) minutes au milieu et à la fin de leur équipe pour se laver.

12.12 a) Les opérations continues de mise en forme des tuyaux continueront de se conformer aux périodes de repos, repas et lavage en existence le 31 mai 1978 et ce jusqu'à ce que l'étude soit complétée auquel moment la Compagnie convoquera une rencontre spéciale des Comités de Sécurité afin d'exposer ce que dévoile l'étude et agréer sur les révisions qui s'imposeront en conséquence, le tout en relation de la lettre d'entente signée à cet effet le 16 juin 1977.

b) Lorsque le thermomètre à globe à boule humide atteint au Delavaud une température à être convenue par le Comité de Sécurité, le délégué syndical départemental au comité en sera averti pour qu'il puisse sonder les employés et conseiller le Surintendant sur la désirabilité d'arrêter les opérations. Un tel arrêt suivra la procédure normale de fin d'opération.

12.13 Tous les autres employés auront une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée normale de travail, à être prise selon les exigences des opérations.

ARTICLE 13

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES D'ÉQUIPE

13.01 Le taux horaire normal à temps simple se définit comme étant le taux horaire prévu dans la cédule des salaires incluant tout différentiel spécial, mais excluant toutes les primes.

13.02 La Compagnie paiera un employé pour toutes les heures travaillées au-delà de la journée normale de travail telle que définie à l'article 12 comme suit:

a) Une fois et demie son taux de salaire régulier les premières quatre (4) heures.

b) deux (2) fois son taux de salaire régulier par la suite.

13.03 a) Tout travail effectué en dehors de la semaine normale de travail tel que stipulé à 12.03 sera rémunéré à temps et demi pour les premières quatre (4) heures et double temps par la suite. Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré à temps double.

13.03 b) Pour les employés travaillant sur des opérations continues (four électrique et mécaniciens de machines fixes) selon l'horaire de travail prévu à 12.01 b) et 12.01 c), oblige un employé à travailler plus de cinq (5) journées de travail dans une période quelconque de salaire, il sera payé une fois et demie son taux régulier. Une septième équipe de travail sera payé le double de son taux régulier. Tout travail effectué le samedi sera rémunéré au taux d'une fois et demie son taux régulier et le dimanche lorsqu'en devoir sera rémunéré au taux de double son taux régulier.

13.04 Quand la Compagnie, à la demande d'un employé, lui permet de changer d'équipe et lorsque la journée de travail de la nouvelle équipe commence en dedans de la même période de vingt-quatre (24) heures que la précédente, le temps supplémentaire prévu à la clause 13.02 ne sera pas payé. Dans le but de déterminer le temps supplémentaire, l'heure à laquelle la nouvelle équipe commence marquera le commencement d'une autre période de vingt-quatre (24) heures.

13.05 La cédule normale de temps supplémentaire sera limitée à trois (3) heures, sauf dans un cas d'urgence, ou des équipes différentes existantes. Les employés qui devront travailler en surplus de deux (2) heures supplémentaires auront droit à une période de lunch payée de trente (30) minutes.

13.06 a) Le travail supplémentaire sera distribué aussi équitablement que possible parmi les employés qui effectuent normalement ce travail.

b) Division de la Tuyauterie:

La Compagnie avisera chaque employé avant la fin de son avant-dernière équipe précédant le temps supplémentaire à faire sauf dans les cas d'urgence. Par urgence, on entend tout bris de machinerie, et tout ce qui s'y rattache ainsi que toute expédition imprévisible.

1) Un employé travaillant sans avoir reçu l'avis précité sera payé temps double dès le début de ce temps supplémentaire sauf si ce temps est occasionné par une situation d'urgence imprévisible.

2) Sujet au paragraphe précédent, il est entendu qu'en compensation, les employés de l'Entretien et de la Cour recevront la prime de rendement déjà en vigueur pour les employés du Delavaud.

3) Lorsqu'un employé ayant eu l'avis précité refuse par la suite de travailler pour une raison valable et qu'il est trop tard pour donner l'avis précité au substitut, ce dernier ne sera pas payé le temps double prévu à l'avant-dernier paragraphe.

Division Mécanique:

4) La Compagnie avisera chaque employé avant la fin de son avant-dernière équipe précédant le temps supplémentaire à faire, excepté en cas d'urgence. Un employé travaillant sans avoir eu l'avis précité, sera payé temps double dès le début de ce temps supplémentaire. Un employé qui reçoit un avis plus court sans qu'il y ait d'urgence aura droit de refuser de travailler ce supplémentaire.

5) Lorsqu'un employé ayant eu l'avis précité refuse par la suite de travailler pour une raison valable et qu'il est trop tard pour donner l'avis précité au substitut, ce dernier ne sera pas payé le temps double prévu au paragraphe précédent.

c) La Compagnie affichera hebdomadairement dans chaque département les heures supplémentaires travaillées et créditées à chaque employé du département pour les huit (8) semaines de travail précédentes, et accumulées à partir de la signature de la convention.

d) A cette fin, un employé absent de son travail pour cause de maladie, accident ou permission d'absence ou qui refuse du temps supplémentaire sera crédité le temps comme s'il l'avait travaillé.

e) Si un employé n'est pas avisé de l'annulation de temps supplémentaire avant la fin de son avant-dernière équipe précédent le temps supplémentaire cédulé, il recevra deux (2) heures de paie à son taux régulier.

13.07 Pour travail effectué sur la deuxième équipe, les employés auront une prime d'équipe de trente cents (30¢) l'heure. Pour travail effectué sur la troisième équipe, les employés auront une prime d'équipe de quarante cents (40¢) l'heure. Les équipes commençant entre 6:00 a.m. et 10:00 a.m. seront considérées comme équipe de jour; les équipes commençant entre 10:00 a.m. et 7:00 p.m. seront considérées comme deuxième équipe; les équipes commençant entre 7:00 p.m. et 6:00 a.m. seront considérées comme troisième équipe.

13.08 Tout employé qui n'a pas été avisé du contraire et qui se rapporte comme d'habitude au travail puis est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible et/ou tout employé qui a été appelé au travail pour une courte période recevra l'équivalent d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux de salaire horaire régulier. Ceci ne sera pas appliqué dans les cas où le travail n'est pas disponible à cause de circonstances hors du contrôle de la Compagnie tel que déficiences ou bris dû aux forces de la nature ou une panne d'électricité due à l'Hydro Québec ou tout manque d'eau qui ne peut être imputé à la Compagnie.

13.09 Un employé qui a déjà quitté les lieux après la fin de sa journée régulière et qui est rappelé pour un travail urgent, sera payé temps double son salaire horaire régulier pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'au début de sa journée régulière. De toute façon, il lui sera payé au moins l'équivalent de trois (3) heures à deux (2) fois son taux horaire régulier.

13.10 Les employés qui sont demandés pour travailler en dehors de l'usine, seront payés cinquante (50) cents de plus l'heure dans un rayon de soixante-quinze (75) milles de l'usine, et soixante-quinze (75) cents de plus l'heure au-delà d'un rayon de soixante-quinze (75) milles de l'usine. Un employé assigné de la responsabilité de supervision en dehors de l'usine recevra un dollar (\$1.00) de plus l'heure que prévu à la phrase précédente. Ces tarifs sont en vigueur à partir du moment qu'ils quittent leur demeure jusqu'à ce qu'ils soient de retour au lieu où ils travaillent, pour une journée de huit (8) heures. Pour tout travail et déplacements effectués à l'extérieur de l'usine, les employés seront rémunérés conformément aux clauses 13.02 et 13.03, excepté cependant si un employé durant une période de vingt-quatre (24) heures, tel que défini à la clause 12.01, ne fait que voyager. Dans ce cas, il sera rémunéré à son taux horaire régulier (plus toute prime applicable), pour toutes les heures passées à voyager.

13.11 En plus du salaire et paiements de voyage ci-haut mentionnés, la Compagnie remboursera les employés qui voyagent pour les affaires de la Compagnie comme suit:

Repas et divers:	\$30.00 par jour
chambre :	selon facture
automobile :	politique Canron
autre transport:	selon facture

14.01 Les fêtes légales suivantes seront reconnues comme congés payés pendant lesquels l'usine sera normalement fermée: Jour de l'An; la journée après le Jour de l'An; un (1) jour supplémentaire entre Noël et le Jour de l'An; le Lundi de Pâques; Fête de la Reine; St-Jean-Baptiste; Confédération; Fête du Travail; Action de Grâce; Noël et la journée après Noël. Si la Fête de la St-Jean-Baptiste tombe un samedi elle sera observée le vendredi précédent et si elle tombe un dimanche elle sera observée le lundi suivant. Si l'une des autres fêtes légales ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche elle sera observée le lundi suivant.

14.02 Tous les employés, sauf les employés en probation, recevront une allocation de congé d'une journée horaire normale de travail à leur taux horaire régulier de salaire pour chacun de ces congés, quel que soit le jour de la semaine de ce congé, pourvu qu'ils se soient conformés aux dispositions de la clause 14.03.

14.03 Pour avoir droit à l'allocation de congé, un employé rémunéré pour le jour férié devra avoir travaillé sa journée complète précédant immédiatement et suivant immédiatement ce congé à moins qu'il soit absent avec permission ou qu'il démontre à la Compagnie que son absence était causée par une maladie ou un accident, pourvu que cette absence n'ait pas débuté plus de sept (7) jours ouvrables avant le congé ou s'est prolongée plus de sept (7) jours ouvrables après le congé. Un employé mis à pied dans les sept (7) jours de calendrier précédant un congé payé aura droit à l'allocation de ce congé.

14.04 Tout employé requis de travailler un jour férié sera payé au taux de deux fois son salaire horaire régulier pour toutes les heures travaillées, en plus de son allocation de congé.

14.05 Si un jour férié survient dans la période de vacances d'un employé, celui-ci recevra une journée additionnelle de salaire, ou il pourra prendre un congé additionnel pourvu que ce congé soit le vendredi précédant immédiatement ou le lundi suivant immédiatement cette période de vacances, lequel choix se fera au même moment que les vacances concernées. Dans les cas d'employés travaillant sur des équipes continues, ils devront informer leur contremaître à chaque congé leur choix au moins une semaine à l'avance.

14.06 Si le jour d'observance d'un congé est modifié par une proclamation fédérale ou provinciale ou par entente entre les parties, ce jour d'observance modifié sera considéré comme étant le congé aux fins de cet article.

ARTICLE 15

VACANCES

15.01 Les employés auront droit à des vacances annuelles selon leur ancienneté et seront payés en proportion de leur salaire total entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

15.02 Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté le 1er mai aura droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet d'emploi avec paye au taux de quatre pour cent (4%) du salaire total avant le 1er mai.

15.03 a) Un employé ayant un (1) an mais moins de trois (3) ans d'ancienneté durant l'année en cours, aura droit à deux (2) semaines de vacances avec paye au taux de quatre pour cent (4%) du salaire total des douze (12) mois précédant le 1er mai.

b) Un employé ayant trois (3) ans mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté durant l'année en cours, aura droit à deux (2) semaines de vacances avec paye au taux de cinq pour cent (5%) du salaire total des douze (12) mois précédant le 1er mai.

15.04 a) Un employé ayant cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans d'ancienneté durant l'année en cours, aura droit à trois (3) semaines de vacances avec paye au taux de six pour cent (6%) du salaire total des douze (12) mois précédant le 1er mai.

b) Un employé ayant dix (10) ans mais moins de quinze (15) ans d'ancienneté durant l'année en cours aura droit à trois (3) semaines de vacances avec paye au taux de sept pour cent (7%) du salaire total des douze (12) mois précédant le 1er mai.

15.05 a) Un employé ayant quinze (15) ans mais moins de dix huit (18) ans d'ancienneté durant l'année en cours aura droit à quatre (4) semaines de vacances avec paye au taux de huit pour cent (8%) du salaire total des douze (12) mois précédant le 1er mai.

b) Un employé ayant dix huit (18) ans mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté durant l'année en cours aura droit à quatre (4) semaines de vacances avec paye au taux de neuf pour cent (9%) du salaire total des douze (12) mois précédant le 1er mai.

c) Un employé ayant vingt (20) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté durant l'année en cours aura droit à quatre (4) semaines de vacances avec paye au taux de dix pour cent (10%) du salaire total des douze (12) mois précédant le 1er mai.

15.06 Un employé ayant vingt-cinq (25) ans mais moins de trente (30) ans d'ancienneté durant l'année en cours aura droit à cinq (5) semaines de vacances avec paye au taux de onze pour cent (11%) du salaire total des douze (12) mois précédant le 1er mai.

15.07 Un employé ayant trente (30) ans ou plus d'ancienneté durant l'année en cours aura droit à six (6) semaines de vacances avec paye au taux de douze pour cent (12%) du salaire total des douze (12) mois précédant le 1er mai.

* 15.08 La période annuelle de vacances pour l'usine sera les deux (2) dernières semaines du mois de juillet du Calendrier Fiscal de Canron Inc.

15.09 Tous les employés qui ont droit à deux (2) semaines de vacances ou plus devront prendre les deux (2) semaines de la période annuelle de vacances à l'exception :

a) Des employés assignés au travail de réparation, lesquels devront être informés au plus tard le 15 juin;

b) Des employés qui ont été demandés et ont accepté de travailler pendant la période des vacances;

c) Les employés qui travaillent pendant la période annuelle des vacances prendront leurs vacances en dehors de ladite période des vacances mais pendant les mois de juillet et août conformément à l'ancienneté et aux exigences de la production, et selon le Calendrier Fiscal de Canon Inc.

15.09 d) Les employés de l'Entretien seront divisés en équipe de façon à permettre à 25% des employés de partir en vacances en même temps que les autres employés.

15.10 Les employés éligibles pour plus de deux (2) semaines de vacances céduleront ces semaines dans les quinze (15) jours suivant l'affichage du calendrier des vacances le 1er avril. Ces vacances se compléteront dans les douze (12) mois commençant le 1er mai de l'année courante, sujet aux préférences prévues à 15.09 pour juillet et août, conformément aux exigences des opérations et selon l'ancienneté en cas de conflit pour les dates disponibles.

Le calendrier définitif sera affiché pour le 1er mai. Après cet affichage les employés ayant droit à des semaines non-cédulées devront donner un avis de trente (30) jours à leur contremaître pour cédule chaque semaine sujet aux exigences des opérations et sans déranger ceux déjà cédulés. Les semaines de vacances non-cédulées pour le 31 décembre de l'année courante le seront par la Compagnie.

15.11 Si l'emploi d'un employé prend fin, pour quelque cause que ce soit, il recevra le pourcentage approprié selon les clauses 15.02, 15.03, 15.04, 15.05, 15.06, 15.07 de son salaire total depuis le 1er mai précédant.

15.12 La paye de vacances ne sera pas payée au temps d'une mise-à-pied à moins qu'elle soit requise par l'employé au moment de la mise-à-pied.

15.13 Un employé recevra son salaire de vacances le jour de la paye précédant immédiatement ses vacances.

15.14 a) Comme les vacances ont été introduites pour procurer une occasion de repos et de récréation tout employé qui travaille une année complète ne sera alloué aucun paiement en remplacement de ses vacances.

b) Un employé qui travaille moins qu'une année complète dans les douze mois précédant le premier (1er) mai, pour cause de maladie, accident ou mise-à-pied, pourra réduire ses vacances par semaines complètes de sorte qu'il n'ait pas à prendre plus de semaines qu'il a de quarante (40) heures de paie régulière en paie de vacances, sujet à un minimum de deux (2) semaines de vacances par année. Un employé au travail devant prendre ces deux (2) semaines minimum de vacances ne sera pas payé, pour celles-ci, moins que deux (2) semaines (80 heures) de paie à son taux horaire régulier pourvu qu'il ait un (1) an d'ancienneté au premier (1er) mai précédant et que la cause de l'année incomplète de travail précitée soit une maladie ou un accident.

ARTICLE 16

SÉCURITÉ SOCIALE

16.01 a) La Compagnie maintiendra le Régime d'Assurance Collective en vigueur et continuera à en payer complètement le coût pour la durée de cette Convention.

b) L'Assurance-Vie sera de \$8,000.00 et la M.A. & P.M. sera aussi de \$8,000.00, jusqu'à la retraite. A la retraite, les bénéfices d'Assurance-Vie seront continués à \$3,000.00.

16.01 c) Les bénéfices d'Indemnités Hebdomadaires sont de soixante-six et deux tiers ($66 \frac{2}{3}\%$) pour cent des gains réguliers de l'employé avec un maximum égal au maximum de la Commission d'Assurance-Chômage plus dix (\$10.00) dollars, pour un maximum de vingt-six (26) semaines à partir du quatrième (4e) jour d'invalidité ou du premier (1er) jour d'hospitalisation ou du premier (1er) jour d'invalidité suite à un accident. L'Assurance Frais Médicaux Majeurs comportera une franchise de \$25.00 par personne avec un maximum de \$50.00 par famille.

d) L'Assurance Dentaire de Base (Croix Bleue ou l'équivalent) est modifiée de sorte que le tarif applicable est celui de l'Association des Chirurgiens Dentistes du Québec applicable à la date du traitement, sans frais. Si la Régie d'Assurance Maladie du Québec s'étend à des frais dentaires couverts par le régime dentaire Canron, l'épargne servira à de nouveaux bénéfices à être négociés entre les parties au renouvellement de cette convention.

e) Pour les employés sur mise-à-pied la période d'attente de trois (3) mois pour redevenir admissible au Régime d'Assurance-Groupo ne s'appliquera qu'après une mise-à-pied d'au moins un (1) an.

16.02 La Compagnie continuera à pourvoir une assurance pour Invalidité Prolongée. Les bénéfices seront de soixante-six et deux tiers ($66 \frac{2}{3}\%$) pour cent du salaire régulier de base de l'employé moins tous bénéfices auxquels il est éligible en vertu du Régime des Rentes du Québec, de la Loi des Accidents du Travail, et tout autre régime d'assurance-groupo. Les bénéfices commenceront à la date la plus tardive suivante:

a) au 183e jour d'invalidité,

b) à la fin des périodes des Bénéfices d'Indemnité Hebdomadaire et des Bénéfices de Maladie de l'Assurance Chômage, auxquels il est éligible.

16.03 La Compagnie consent à maintenir en vigueur la Caisse de Retraite de Canron telle qu'amélioré le 1er janvier 1974, et à continuer ses contributions pour la durée de la Convention.

I) Canron garantit le paiement de prestations supplémentaires qui combinées avec les prestations payables conformément à la section non-contributive du Régime de Retraite de Canron pour les employés en service depuis le 1er octobre 1952 ne seront pas inférieures:

a) pour chaque année de service entre le 1er octobre 1952 et le 31 décembre 1965 au revenu de retraite annuel égal à: $1\% \times \$5,000$ (1966 M.A.G.A.) (\$50 par année de service) PLUS, si l'employé participait au Régime de Retraite de la Compagnie pendant cette période et s'il n'a pas retiré ses cotisations, $1\% \times \$4,800$ (\$48 par année de service).

b) pour chaque année de service après le 1er janvier 1966 au revenu de retraite annuel égal à: $1\% \times \$9,800$ (\$98 par année de service).

La pension maximale garantie selon le régime non-contributif sera de un pour cent (1%) de \$9,800 par année de service X 25 ans, ou \$2,450 par année pour les employés qui prendront leur retraite en 1977, en augmentant chaque année subséquente jusqu'à un maximum de trente (30) années de service, ou \$2,940 en 1982.

II) Les employés peuvent prendre une retraite anticipée conformément au Régime de Retraite à n'importe quel moment après cinquante-cinq (55) ans sans le consentement de la Compagnie.

III) a) La Compagnie paiera des prestations de retraite anticipée spéciale aux employés de cinquante-cinq (55) ans et plus, qui verront leur emploi prendre fin pour un des motifs suivants:

1) fermeture permanente de l'usine.

2) changement technologique causant l'élimination de l'emploi régulier d'un employé ou qu'il est déplacé de son occupation par suite de tel changement et si l'employé n'est pas en mesure de remplir les fonctions nouvelles ou modifiées ou toute autre fonction pour laquelle il est qualifié conformément aux articles relatifs à l'ancienneté et/ou à ceux relatifs au changement technologique.

3) incapacité physique ou mentale, certifiée par des médecins indépendants, qui empêcherait l'employé de s'acquitter des tâches de son emploi régulier et si l'employé n'a pas droit aux prestations d'incapacité de longue durée et s'il ne peut occuper toute autre fonction pour laquelle il est qualifié conformément à l'article relatif à l'ancienneté du contrat collectif de travail.

16.03 III b) Les prestations de retraite anticipée spéciale seront une pension supplémentaire de \$225.00 par mois au moment du départ à la retraite, payable jusqu'à ce que le P.S.V. et le R.R.Q. soient payables.

c) En plus, les employés de plus de 62 ans au moment de leur retraite recevront une pension supplémentaire égale à la réduction de retraite anticipée normalement applicable entre 62 et 65 ans.

d) La date de mise à la retraite anticipée spéciale coïncidera avec le premier jour du mois ou du mois suivant où l'emploi a pris fin pour une des raisons décrites ci-dessus.

IV) Le calendrier des prestations acquises dans la Compagnie applicable à la fin d'un emploi est:

Années de service	Prestations acquises
moins de 7	0%
7 mais moins de 8	25%
8 mais moins de 9	50%
9 mais moins de 10	75%
10 années et plus	100%

V) Toute amélioration au Régime de Retraite de Canon qui assurera une prestation égale ou supérieure à une ou à toutes les garanties ci-dessus mentionnées annulera ces garanties.

VI) Pour fins de garantie minimale et de prestations de retraite anticipée spéciale, on définira le "service" ainsi:

a) avant le 1er janvier 1977, toute l'ancienneté cumulée tel que convenu et appliqué antérieurement.

b) après le 1er janvier 1977, un employé devra au minimum travailler 1560 heures au cours d'une année civile pour que son travail soit considéré comme "service", à moins qu'il n'ait pu s'acquitter de sa tâche en raison de maladie ou d'accident couvert par le régime d'indemnisation des accidentés du travail, ou par l'assurance-maladie, ou en raison d'un congé autorisé.

ARTICLE 17

SALAIRES

17.01 a) Le Manuel d'Etude Conjointe des Salaires (Co-operative Wage Study) pour la description et la classification des tâches et l'administration des salaires, daté du 11 mai 1966, (appelé par la suite le "Manuel") est incorporé à la présente Convention comme Annexe "D" et ses dispositions s'appliqueront comme si elles étaient en entier dans la présente; cependant, aucune référence faite dans le Manuel à des occupations de métier, d'entretien assigné, administratives ou techniques, de chef de groupe, de relève d'expérimentation ou d'inspection, de débutant, d'apprenti, d'instructeur n'établit en soi l'existence de telles occupations dans les opérations de la Compagnie, ni que ces occupations sont, ou ne sont pas, comprises dans l'unité de négociations.

b) Lorsqu'une occupation nouvelle ou une occupation modifiée est soumise au Syndicat pour approbation, les membres du Comité E.C.S. du Syndicat devront:

1) Être accordés une permission d'absence de leur travail régulier suffisante pour vérifier et appliquer les procédures du Manuel concernant telle occupation;

2) Subir aucune perte de salaire durant telle procédure;

3) Retourner à leur occupation régulière aussitôt que ce travail est complété;

La durée du temps nécessaire sera entendue entre les parties, au moment où de tels changements sont soumis.

17.02 L'occupation de chaque employé sera décrite et classifiée et un taux de salaire sera attribué à cet employé conformément aux dispositions de cette Convention.

Échelle des Taux Horaires Standards

17.03 a) L'échelle des taux horaires standards est telle que spécifiée à l'Annexe "A".

b) Pour chaque tâche dans l'annexe "A" les périodes de formation sont indiquées selon le Manuel E.C.S. et conformément à la clause 17.18.

17.04 A compter des dates spécifiées à la section 17.03, les taux de salaires de tous les employés seront ajustés comme suit:

a) Si l'employé ne reçoit pas de différentiel spécial avant les dates spécifiées à la section 17.03, le taux de salaire de cet employé sera ajusté pour se conformer aux taux horaires standards pour l'occupation de cet employé, tel que prévu à la section 17.03.

b) Si l'employé reçoit un différentiel spécial avant les dates spécifiées à la section 17.03, le taux de salaire de cet employé sera augmenté du montant par lequel le taux de la classe 1 a été augmenté, tel que prévu à la section 17.03 et ce qui suit s'appliquera:

1) Si le nouveau taux de l'employé résultant d'une telle augmentation est supérieur au taux horaire standard de l'occupation, tel que prévu à la section 17.03, le montant par lequel le nouveau taux de cet employé dépasse le taux prévu à la section 17.03 deviendra le nouveau différentiel spécial de cet employé (qui remplacera l'ancien différentiel spécial) et s'appliquera selon les dispositions de cette Convention.

2) Si le nouveau taux de l'employé résultant d'une telle augmentation est égal ou inférieur au taux horaire standard de l'occupation, tel que prévu à la section 17.03, le taux de salaire de cet employé sera ajusté pour se conformer au taux horaire standard de l'occupation, tel que prévu à la section 17.03 et l'ancien différentiel spécial se terminera.

17.05 A compter de la date d'entrée en vigueur de l'Echelle de Taux Horaire Standard, le taux horaire standard pour chaque classe sera le taux horaire standard pour toutes les occupations classifiées dans une telle classe et le demeurera pour la durée de l'Echelle de Taux Horaire Standard et s'appliquera à tout employé selon les dispositions de cette Convention.

17.06 Chaque taux horaire standard établi en vertu de la section 17.03 sera :

a) Le taux de salaire établi pour toutes les heures payées sur une occupation qui n'est pas rémunérée au rendement, et

b) le taux horaire établi et le taux de salaire minimum garanti pour toute prime de rendement appliquée à l'occupation selon les dispositions de cet article.

17.07 Sauf indication contraire dans cette Convention, le taux de salaire établi pour chaque occupation de production ou d'entretien, autre qu'une occupation d'homme de métier ou d'apprenti, s'appliquera à tout employé tant qu'il aura à accomplir ce travail.

17.08 Sauf lorsque prévu autrement dans cette Convention, le taux de salaire établi pour une occupation de métier, ou d'apprenti s'appliquera à tout employé tant qu'il sera assigné à une des classes respectives de salaire selon les dispositions de cette Convention.

Différentiel Spéciaux

17.09 La Compagnie fournira au Syndicat une liste approuvée par la Compagnie et le Syndicat des employés à qui des différentiels spéciaux seront payés. Une telle liste contiendra les renseignements suivants:

a) Le nom du titulaire à qui un tel différentiel spécial doit être payé;

b) le nom de l'occupation pour laquelle le différentiel spécial doit être payé

c) la classe d'une telle occupation;

d) le taux horaire standard d'une telle occupation;

e) le montant du différentiel spécial;

f) la date d'entrée en vigueur d'un tel différentiel spécial.

17.10 Sauf lorsqu'un tel différentiel spécial peut être changé par les moyens prévus ci-après, tout employé compris dans la liste mentionnée dans la section 17.09 continuera à recevoir un tel différentiel spécial durant le temps qu'il continue à être affecté à l'occupation pour laquelle le différentiel a été établi.

17.11 Si un employé qui reçoit un différentiel spécial est muté ou assigné à une occupation ayant un taux horaire standard plus élevé, le différentiel sera alors réduit du montant de l'augmentation dans le taux horaire standard.

17.12 Si, à la suite d'une mise-à-pied et de l'exercice des droits d'ancienneté, un employé qui reçoit un différentiel spécial est déplacé à une occupation ayant un taux horaire standard inférieur, alors le différentiel spécial sera annulé.

17.13 Si l'employé mentionné dans les sections 17.11 et 17.12 est retourné à l'occupation pour laquelle un différentiel spécial avait été établi, le différentiel spécial sera rétabli à moins qu'il n'ait été réduit ou éliminé par d'autres moyens.

17.14 Lorsqu'un employé, conformément, aux dispositions de cette Convention, aurait droit de recevoir son taux régulier, il recevra également tout différentiel spécial auquel il a droit.

17.15 Outre les moyens déjà prévus ici, les augmentations de l'échelon entre les classes seront utilisées pour réduire ou éliminer les différentiels spéciaux.

17.16 Sauf pour l'application des différentiels spéciaux prévus dans la présente, les dispositions de cette Convention régissant les mutations s'appliqueront.

Mutations temporaires

17.17 Un employé muté temporairement de son occupation régulière sera payé le taux horaire standard de l'occupation à laquelle il a été muté pourvu que ce taux ne soit pas inférieur à celui de son occupation régulière. Si le taux de l'occupation à laquelle il est muté temporairement, mais non à la suite d'une mise-à-pied, est inférieur au taux de son occupation régulière il sera payé le taux de son occupation régulière pendant la période de cette mutation temporaire.

Taux de débutant

17.18 Les occupations de débutant requérant des taux de débutants, en raison du manque d'occasion de formation suffisante fournie par la séquence de promotion des occupations connexes, seront négociées et feront partie de cette Convention.

17.19 Une liste de débutant au niveau de l'Échelle des Taux Horaires Standards pour les classes respectives d'occupation sera établie pour chaque période de formation de 520 heures d'expérience de formation actuelle au service de la Compagnie dans les occupations pour lesquelles l'occasion de formation n'est pas fournie par la séquence de promotion des occupations connexes. Cette détermination sera basée sur le temps requis pour la formation d'emploi et l'expérience spécifiée au Facteur 2 du registre de la classification d'ouvrage de chaque occupation comme suit:

- a) Code C: Sept à douze mois;
 - 1) Une classification de période de débutant à un niveau de deux classes au-dessous de la classe de l'occupation.
- b) Code D: Treize à dix-huit mois;
 - 1) Une classification de première période de débutant à un niveau de quatre classes au-dessous de la classe de l'occupation;
 - 2) Une classification de deuxième période de débutant à un niveau de deux classes au-dessous de la classe de l'occupation.
- c) Code E et au-dessus: Dix-neuf mois et au-dessus;
 - 1) Une classification de première période de débutant à un niveau de six classes au-dessous de la classe de l'occupation.
 - 2) Une classification de deuxième période de débutant à un niveau de quatre classes au-dessous de la classe de l'occupation; et
 - 3) A third learner period classification at a level two job classes below the job class of the job.
 - 4) Employees who have had no related work experience in relation to the respective job shall serve an additional 520 hours of work in the learner period two job classes below the job class of the job.

17.20 Les périodes de débutant prévues à la section 17.19 s'appliqueront aux occupations énumérées dans l'Annexe "A" de cette Convention, à moins d'une entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat et tel qu'indiqué à l'Annexe "A". Les périodes de débutant s'appliqueront seulement aux occupations de la classe 8 et au-dessus, sauf là où les dispositions des sections 17.21 et 17.22 sont applicables.

17.21 La Compagnie, à sa discrétion, peut appliquer un taux de débutant à un débutant affecté à toute occupation où un emplr, é autre que le débutant occupe cette occupation, pourvu que le taux de débutant appliqué soit :

a) dans le cas d'un employé embauché pour l'occupation de débutant, le taux horaire standard pour la classe 2; ou

b) dans le cas d'un employé muté d'une autre occupation dans l'usine, le plus bas des taux suivants:

1) le taux horaire standard de l'occupation d'où il a été muté; ou

2) le taux horaire standard de l'occupation qu'il apprend.

17.22 Les dispositions de la section 17.21 concernant le débutant s'appliqueront :

a) pour une période de temps suffisant à apprendre l'occupation pourvu que cette période ne dépasse jamais 520 heures;

b) seulement pour procurer des remplacements à des emplois vacants; et

c) conformément aux dispositions de cette Convention pour combler les emplois vacants.

17.23 La Compagnie fournira au Syndicat sur la formule figurant comme document "F" du Manuel, une liste des occupations acceptées par la Compagnie et le Syndicat comme étant appropriée à l'application des taux de débutant. Une telle liste peut être accrue ou réduite par accord mutuel entre la Compagnie et le Syndicat. La cédule des taux de débutant figurant à la section 17.19 s'appliquera seulement aux occupations dans cette liste.

17.24 Le temps des employés effectuant une occupation qui nécessite une période de débutant sera cumulatif. Les périodes de moins de huit (8) heures ne se ont pas comptées pour l'achèvement d'une période de débutant, mais seront payées au taux horaire standard de l'occupation.

17.25 Tout employé qui s'est qualifié pour une occupation par suite d'une période de débutant ne sera pas requis de répéter cette période de débutant.

17.26 Le taux de salaire de débutant établi pour chaque classe de la période de débutant s'appliquera conformément aux périodes de formation de débutant tel que défini à la section 17.19. Cependant, un employé dont le taux de salaire courant est supérieur au taux minimum de l'occupation de débutant à laquelle il a accédé, conservera son taux courant, qui ne sera pas supérieur au taux horaire standard de l'occupation qu'il apprend jusqu'à ce que le taux pour la classe de période de débutant applicable soit égal ou excède son taux présent.

17.27 Tout employé assigné à une occupation comportant un taux de débutant, verra sa période de débutant créditée de tout le temps travaillé précédemment à une telle occupation, ou dans le cas d'une occupation appartenant à un groupe, sur une occupation d'un tel groupe, et sur toute occupation que fournit un entraînement connexe. ~~Il est convenu que ce temps effectué sera compté d'après des dossiers raisonnablement récents de la Compagnie.~~

Programmes de rendement

17.28 Si la Compagnie désire installer des programmes de rendement pour couvrir toutes occupations, ce qui suit s'appliquera :

a) Les taux horaires standards pour les occupations respectives seront les taux de base et les taux minimums horaires garantis pour de tels programmes de rendement; et

b) La Compagnie discutera et expliquera aux employés appropriés et au Syndicat le développement de tout programme de rendement.

Général

17.29 Toutes erreurs mathématiques ou de copie faites dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions des occupations, des

classifications ou des taux horaires standards seront corrigées conformément aux dispositions de cette Convention.

17.30 Sauf lorsque prévu autrement, il n'y aura pas de fondement pour un employé régi par cette Convention, d'alléguer qu'il existe une injustice dans le taux de salaire.

ARTICLE 18

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

18.01 Un changement technologique signifie l'automatisation de l'équipement de production ou la mécanisation ou l'automatisation d'un travail, ou le remplacement d'une installation existante par une nouvelle installation produisant le même produit.

18.02 Les parties reconnaissent l'importance d'atténuer les répercussions des changements technologiques sur la sécurité d'emploi et le revenu des employés pouvant être déplacés par la suite de tels changements.

18.03 Tout employé muté de son occupation à cause d'un changement technologique ne sera pas baissé de salaire pendant un (1) an. Subséquemment, son taux de salaire ne doit pas être réduit de plus d'une classe par année sur une période n'excédant pas (5) ans, après quoi il recevra le taux de la classification à laquelle il est employé.

18.04 Tout déplacement d'employé se fera à l'intérieur du département et de la division dans lesquels le changement technologique a eu lieu, sauf quand le changement technologique occasionne des mises-à-pied, à ce moment-là c'est l'ancienneté dans l'usine qui s'appliquera.

18.05 Tout employé affecté par les paragraphes ci-dessus doit:

a) choisir au moment de sa mutation la classification d'emploi la plus élevée à laquelle il est admissible selon les dispositions de cette convention concernant l'ancienneté.

b) être considéré candidat à tout emploi vacant annoncé par voie d'affichage, même si le taux de salaire de cet emploi est plus élevé que ne l'est celui qui correspond à son occupation actuelle au moment de l'affichage; et que si ce candidat est retenu pour cet emploi, il doit accepter la promotion.

c) accepter toute formation que lui offrira la Compagnie dans toute classification d'emploi.

ARTICLE 19

ALLOCATION DU COÛT DE LA VIE

19.01 Une allocation du coût de la vie sera déterminée de la manière et selon les limites ci-après énoncées.

19.02 L'allocation du coût de la vie comprise dans cette Convention sera un supplément des gains horaires de chaque employé pour toutes les heures travaillées et sera payée pour les congés statutaires et autres congés d'absence payés tel que prévu dans cette Convention mais ne sera pas utilisée dans la compilation des primes de surtemps.

19.03 Aucun ajustement rétroactif ou autrement ne sera fait dû à une révision qui pourrait ultérieurement être faite dans tout Indice des Prix à la Consommation publié par Statistique Canada.

19.04 La continuation de cette allocation du coût de la vie dépendra de la publication de l'Indice des Prix à la Consommation sous sa forme actuelle. Si Statistique Canada venait à discontinuer ou revisait l'Indice des Prix à la Consommation, les parties se rencontreraient promptement et décideraient de la manière dont les dispositions convenues dans cette Annexe seraient administrées pour la durée de la présente Convention.

19.05 Le plan d'allocation du coût de la vie deviendra en vigueur à compter du 1er décembre 1978 (lecture de novembre 1978) avec le premier ajustement payable le 1er mars 1979 suivant l'émission de l'indice du coût de la vie du Stat. Can., émise en février 1979. L'allocation sera au taux de \pm un cent (1¢) par \pm trois dixième (0.3) d'unité de l'indice sans baisser sous zéro cent (0¢). A compter de ce moment les ajustements seront faits tel qu'indiqué dans l'indice des Prix à la consommation chaque trimestre (1er septembre pour août, 1er décembre pour novembre, 1er mars pour février) et se terminant le 1er juin pour mai lors de l'expiration de la Convention Collective.

ARTICLE 20

DUREE, EXPIRATION ET COPIES DE LA CONVENTION

Cette Convention demeurera en vigueur jusqu'au 31 mai 1980 inclusivement. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant immédiatement la date d'expiration de la présente Convention l'une ou l'autre des parties peut demander de négocier une nouvelle Convention en donnant un avis écrit à l'autre partie selon les dispositions du Code du Travail; dans ce cas, la présente Convention demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle Convention soit signée. La Compagnie fournira à tous les employés une copie de la Convention. La version française sera la version officielle.

Signé à Trois-Rivières, Québec ce 23 jour de juin 1978.

Pour Canon Inc. Trois-Rivières

[Signature]
A Gagné
[Signature]
Manuel
[Signature]

Pour Métallurgistes Unis d'Amérique
Local 6714

George Martel
Gérard Brière
Gymer
Léon H
Jean Marie Manot
Jean Lavoie

ANNEXE "A"

ECHELLE DE TAUX HORAIRES STANDARDS ET OCCUPATIONS

ECHELLE DE TAUX STANDARDS

Classe	Taux en Vigueur 1 juin 1978	Taux en Vigueur 1 juin 1979
1.....	6.29	6.51
2.....	6.41	6.64
3.....	6.53	6.77
4.....	6.65	6.90
5.....	6.77	7.03
6.....	6.89	7.16
7.....	7.01	7.29
8.....	7.13	7.42
9.....	7.25	7.55
10.....	7.37	7.68
11.....	7.49	7.81
12.....	7.61	7.94
13.....	7.73	8.07
14.....	7.85	8.20
15.....	7.97	8.33
16.....	8.09	8.46
17.....	8.21	8.59
18.....	8.33	8.72
19.....	8.45	8.85
20.....	8.57	8.98

ANNEXE "A"

ECHELLE DE TAUX HORAIRES STANDARDS ET OCCUPATIONS

ECHELLE DE TAUX STANDARDS

Classe	Taux en Vigueur 1 juin 1978	Taux en Vigueur 1 juin 1979
1.....	6.29	6.51
2.....	6.41	6.64
3.....	6.53	6.77
4.....	6.65	6.90
5.....	6.77	7.03
6.....	6.89	7.16
7.....	7.01	7.29
8.....	7.13	7.42
9.....	7.25	7.55
10.....	7.37	7.68
11.....	7.49	7.81
12.....	7.61	7.94
13.....	7.73	8.07
14.....	7.85	8.20
15.....	7.97	8.33
16.....	8.09	8.46
17.....	8.21	8.59
18.....	8.33	8.72
19.....	8.45	8.85
20.....	8.57	8.98

ANNEXE "A"

Les occupations sont groupées par Division et Départements
Jobs are grouped by Division and Departments

DIVISION MECANIQUE

- 3(5) Dépt. d'assemblage No. 3, atelier 5 (atelier de montage principal)
Assembly dept. No. 3, shop 5 (General erecting shop)
- 4(1) Dépt. d'usinage No. 4, atelier 1 (machines-outils, usinage général)
Machine dept. No. 4, shop 1 (machine tools, general machining)
- 4(5) Dépt. d'usinage No. 4, atelier 5 (machines-outils, usinage général)
Machine dept. No. 4, shop 5 (machine tools, general machining)
- 4(7) Dépt. d'usinage No. 4, atelier 7 (fraisage général, taille des engrenages,
etc.)
Machine dept. No. 4, shop 7 (general milling, gear cutting, etc.)
- 14(2) Dépt. de fabrication No. 14, atelier 2 (préparation du métal)
Fabrication dept. No. 14, shop 2 (metal preparation)
- 14(3) Dépt. de fabrication No. 14, atelier 3 (soudure)
Fabrication dept. No. 14, shop 3 (welding)
- 15(8) Dépt. de fabrication No. 15, atelier 8 (fabrication lourde générale de
lourde métal en plaque)
Heavy fabrication dept. No. 15, shop 8 (general heavy platework)

INDEX DES SERVICES ET AUTRES OPERATIONS
SERVICE AND OTHER OPERATION INDEX

- MP - Production mécanique
Mechanical production
- MF - Atelier de fabrication
Fabrication shop
- MY - Cour-mécanique
Yard operations
- MS - Magasin-mécanique
Store operations
- MM - Entretien-mécanique
Maintenance mechanical
- MCS - Hangar de nettoyage
Mechanical cleaning shed

DIVISION: MECANIQUE
 DIVISION: MECHANICAL

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page 1 de 1

DEPARTEMENT: #3 Atelier de Montage#5
 DEPARTMENT: #3 Erecting Shop #5

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ière} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Electricien-bobineur (Electrician-wireman)	574	16	Voir Barème- compagnon			
Monteur-installateur (Erector-mech.)	570	15	Voir Barème- compagnon			
Tuyauteur (Pipe-Fitter)	573	13	Voir Barème- compagnon			
Monteur (méc.) (Assembler-Mech.)	575	12	3	6	8	10
Monteur-Verificateur(fab.V.G.) (Assembler/tester)(G.V.Prod.)	570-1	10	2	6	8	
Pontonier(pont de plus de 30 t.) (Craneman-Over 30 tons.)	MP-20	10				
Emballeur (Crater)	563	9	3	3	5	7
Peintre au pistolet (Spray painter)	577	8	1	6		
Accrocheur(atelier de mécanique) (Hooker-M.S.)	MP-40	7				
Aide (atelier de mécanique) (Helper-M.S.)	579	5				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

570-1 à 575: une période de formation au niveau de la classe 10 (one training period at class 10)

DIVISION: MECANIQUE
 DIVISION: MECHANICAL

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTEMENT: #4 Atelier d'Usinage#1
 DEPARTMENT: #4 Machine Shop #1

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ière} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Traceur (Layout man)	1-(5)-65	16	3*	10*	12*	14*
Conducteur de tour parallèle (Operator-Engine lathe)	1-(5)-10-1	15	3*	9*	11*	13*
Conducteur de tour parallèle (Operator-Engine lathe)	111-1-2-3-4-5-6	14	3*	8*	10*	12*
Conducteur de tour à tourelle rev. (Operator-turret lathe)	113-1-2-4-5	14	3*	8*	10*	12*
Conducteur de tour à tourelle rev. (Operator-turret lathe)	114-1-2	13	3	7	9	11
Conducteur d'étau-limeur (Operator-Shaper)	118-1-2	12	3	6	8	10
Conducteur de rect.pour cylindres (Operator Cyl.Grinder)	122-1	12	3	6	8	10
Conducteur de machine à aléser les gabarits. (Operator Jig borer)	133-1	12	3	6	8	10
Conducteur de tour à tourelle rev. (Operator-turret lathe)	113-3	11	3	5	7	9

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Emplois de 118-1-2 à 729-1: une période de formation au niveau de la classe 12 (one training period at class 12)
 Emplois de 114-1-2 à 113-1-2-3-4-5: une période de formation au niveau de la classe 13 (one training period at class 13)
 Emplois de 113-1-2-3-4-5 à 506-1: une période de formation au niveau de la classe 14 (one training period at class 14)
 Emplois de 114-1-2 à 111-1-2-3-4-5-6: une période de formation au niveau de la classe 13 (one training period at class 13)
 Emplois de 133-1 à 731-1-2-3-4: une période de formation au niveau de la classe 12 (one training period at class 12)
 Emplois de 122-1 à 524-1: une période de formation au niveau de la classe 12 (one training period at class 12)

DIVISION: MECANIQUE
 DIVISION: MECHANICAL

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page 2 de 2

DEPARTEMENT: #4 Atelier d'Usinage#1
 DEPARTMENT: #4 Machine Shop #1

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION / HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur de tour à tourelle rev. (fab. V.G.) (Operator-turret lathe) (G.V.)	114-4-6	11	3	5	7	9
Conducteur de perceuse radiale (Operator-Radial drill)	116-1	10	2	6	8	
Pontonier (Pont de 30t. ou moins) (Craneman-Up to 30 tons)	MP-30	8				
Conducteur de scie à ruban vert. (Operator-Vert. Band saw)	121-1	7				
Accrocheur (atelier de mécanique) (Hooker-M.S.)	MP-40	7				
Manutentionnaire de matériaux (Handler-material)	MP-50	4				
Manoeuvre d'atelier (Labourer shop)	MP-60	2				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Emplois de 114-4-6 à 114-1-2: une période de formation au niveau de la classe 11 (one training period at class 11)

Emplois de 114-4-6 à 506-2: une période de formation au niveau de la classe 11 (one training period at class 11)

Emplois de 116-1 à 515-1-2-3: mutation latérale (lateral move)

DIVISION: MECANIQUE
DIVISION: MECHANICAL

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page 1 de 3

DÉPARTEMENT: #4 Atelier d'Usinage#5
DEPARTMENT: #4 Machine Shop #5

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} 1 st	2 ^{ème} 2 nd	3 ^{ème} 3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Traceur (Layout man)	5-(1)-65	16	3*	10*	12*	14*
Conducteur de frais.alés.horiz. (Operator-Hor.Bor.Mill)	501-1	16	3*	10*	12*	14*
Conducteur de tour parallèle (Operator-Engine lathe)	507-1	16	3*	10*	12*	14*
Conducteur de tour parallèle (Operator-Engine lathe)	508-09-1	16	3*	10*	12*	14*
Ajusteur (pré-assemblage) (Fitter-Pre-pack)	560-1	16	3*	10*	12*	14*
Conducteur de frais.alés.horiz. (Operator-Hor.Bor.Mill)	502-1-2-3-4-5	15	3*	9*	11*	13*
Conducteur de frais.alés.vert. (Operator-Vert.Bor.Mill)	505-1-2	15	3*	9*	11*	13*
Conducteur de tour vertical à tourelle revolver (Operator-Vert.turret lathe)	505-3	15	3*	9*	11*	13*
Conducteur de tour parallèle (Operator-Engine lathe)	510-1	15	3*	9*	11*	13*

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Emplois de 502-1-2-3-4-5 à 501-1: une période de formation au niveau de la classe 15 (one training period at class 15)
Emplois de 510-1 à 111-1-2-3-4-5-6: mutation latérale (lateral move)
Emplois de 510-1 à 507-1 et 508-09-1: mutation latérale (lateral move)
Emplois de 507-1 à 508-09-1: mutation latérale (lateral move)
Emplois de 505-1-2 à 505-3: mutation latérale (lateral move)
Emplois de 5-(1)-65 à 560-1: une période de formation au niveau de la classe 16 (one training period at class 16)

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur de raboteuse (Operator-planer)	528-2	15	3*	9*	11*	13*
Conducteur de tour vertical à torelle revolver (Operator-Vert.turret lathe)	506-1	14	3*	8*	10*	12*
Conducteur de rectifieuse rotative (surfaces planes) (Operator-Rot.Surf.grinder)	524-1	14	3	8	10	12
Conducteur de tour vertical à torelle revolver (V.G.) (Operator-Vert.Turret lathe)(G.V)	506-2	12	3	6	8	10
Réparateur d'outils & de montages (Repairman-Tool & fixture)	523-1	12	3	6	8	10
Outilleur (outils coupants) (Supplyman-Tool & Cutter)	523-2	12	3	6	8	10
Conducteur de perceuse radiale (Operator-Radial drill)	515-1-2-3	11	2	7	9	
Conducteur de rectifieuse d'outils coupants (Operator-Tool & Cutter grinder)	523-3	11	3	5	7	9
Monteur-Ajusteur (pré-assemblage) (Assembler- Pré-pack)	561	11	3	5	7	9

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Emploi de 528-2 à 525-1: une période de formation au niveau de la classe 15 (one training period at class 15)
 Emplois de 506-1 à 505-3: une période de formation au niveau de la classe 14 (one training period at class 14)
 Emplois de 524-1 à 506-1: une période de formation au niveau de la classe 14 (one training period at class 14)
 Emplois de 506-2 à 506-1: une période de formation au niveau de la classe 12 (one training period at class 12)
 Emplois de 523-3 à 523-2 et 523-1: une période de formation au niveau de la classe 11 (one training period at class 11)
 Emplois de 523-1 et 523-2 à 122-1: une période de formation au niveau de la classe 12 (one training period at class 12)
 Emplois de 561- à 560-1: deux périodes de formation au niveau des classes 12-14 (two training periods at classes 12 and 14)

DIVISION: MECANIQUE
 DIVISION: MECHANICAL

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page 3 de 3

DEPARTEMENT: #4 Atelier d'Usinage#5
 DEPARTMENT: #4 Machine Shop #5

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur de mortaiseuse (Operator-Slotter)	520-1	10	2	6	8	
Pontonier(pont de plus de 30t.) (Craneman-Over 30 tons)	MP-20	10				
Aide-cond.de frais.alés.horiz. (Assistant-Hor.Bor.Mill)	501-2	9	3	3	5	7
Cond.de perceuse radiale (V.G.) (Operator-Radial drill)(G.V.)	516-1	8	1	6		
Cond. de perc.multibroches (V.G.) (Operator-Multi-drill)(G.V.)	545-1	8	1	6		
Burineur-Meuleur (Chipper-Grinder)	578	8				
Accrocheur(Atelier de mécanique) (Hooker-M.S.)	MP-40	7				
Préposé à l'approvisionnement (Attendant-tool-crib)	523-5	6				
Manutentionnaire de matériaux (Handler-material)	MP-50	4				
Manoeuvre d'atelier (Labourer-shop)	MP-60	2				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Emplois de 520-1 à 118-2: mutation latérale (lateral move)

Emplois de 501-2 à 732-1: une période de formation au niveau de la classe 9 (one training period at class 9)

Emplois de 516-1 à 116-1: une période de formation au niveau de la classe 8 (one training period at class 8)

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ière} st	2 ^{ième} nd	3 ^{ième} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur (machine à tailler les engrenages) (Operator-Gear prod.mach.)	735-37-38-40-41-42	16	3*	10*	12*	14*
Conducteur de raboteuse (Operator-Planer)	729-1	14	3*	8*	10*	12*
Conducteur de fraiseuse (Operator-Milling)	731-1-2-3-4	14	3*	8*	10*	12*
Conducteur de fraiseuse (Operator-Milling)	732-1	11	3	5	7	9
Conducteur (machine à tailler les rainures de clavettes) (Operator-key seater)	719-1	10	2	6	8	
Conducteur de fraiseuse à main (Operator-Hand mill)	723-4	10	2	6	8	

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Emplois de 719-1 à 520-1: une période de formation au niveau de la classe 10 (one training period at class 10)
 Emplois de 729-1 à 528-2: mutation latérale (lateral move)
 Emplois de 732-1 à 133-1: une période de formation au niveau de la classe 11 (one training period at class 11)
 Emplois de 732-1 à 731-1-2-3-4: une période de formation au niveau de la classe 12 (one training period at class 12)
 Emplois de 731-1-2-3-4 à 502-1-2-3-4-5: une période de formation au niveau de la classe 14 (one training period at class 14)
 Emplois de 723-4 à 523-3: une période de formation au niveau de la classe 10 (one training period at class 10)

DIVISION: MECANIQUE
 DIVISION: MECHANICAL

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page 1 de 1
 DEPARTEMENT: #14 Atelier de Préparation/Metal #2
 DEPARTMENT: #14 Metal Preparation Shop #2

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur de presse à cintrer (Operator-Press brake)	282	11	3	5	7	9
Découpeur au chalumeau(poste fixe) (Burner stationary)	280	10	2	6	8	
Découpeur au chalumeau(équip.port) (Burner-Hand & portable)	281	9	1	7		
Conducteur de cisaille (Operator-Shear)	283	8	1	6		
Pontonier(pont de 30t.ou moins) (Craneman-Up to 30 tons)	MF-10	8				
Conducteur de soufflerie à décapa- ge (Operator-Blast equipment)	MCS-01	8				
Conducteur de machine à tailler le métal (Operator-Iron worker)	283-1	7				
Aide (fabrication) (Helper-fab.)	296	6				
Ebarbeur (Deburrer)	280-1	5				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Suite sur autre feuille.....

DIVISION: MECANIQUE
 DIVISION: MECHANICAL

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page 1 de 1 Suite...
 DEPARTEMENT: #14 Atelier de Préparation/Metal #2
 DEPARTMENT: #14 Metal Preparation Shop #2

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ière} st	2 ^{ième} nd	3 ^{ième} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Préposé-Matériaux (Keeper-materials)	MF-20	7				
Accrocheur (fabrication) (Hooker-fab.)	MF-30	7				
Manoeuvre d'atelier (Labourer-shop)	MF-40	2				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Emplois de 281 à 280: une période de formation au niveau de la classe 9 (one training period at class 9)

Emplois de 283 à 283-1: mutation latérale (lateral move)

Emplois de 282 à 283: deux périodes de formation au niveau des classes 8 et 9 (two training periods at class 8 and 9)

DIVISION: MECANIQUE
 DIVISION: MECHANICAL

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page 1 de 1

DEPARTEMENT: #14 Atelier de soudure#3
 DEPARTMENT: #14 Welding Shop #3

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ière} st	2 ^{ième} nd	3 ^{ième} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Traceur (fab.) (Layerout-fab.)	392	16	3*	10*	12*	14*
Chaudronnier (Boiler-Maker)	385	15	Voir Barème- compagnon			
Soudeur "A" (Welder "A")	389	14	Voir Barème- compagnon			
Soudeur (rayons-X) (Welder-X-rays)	390	14	3	8	10	12
Soudeur (soudage par pression) (Welder-pressure)	387	13	3	7	9	11
Soudeur (charpentes métalliques) (Welder-structural)	388	12	2	8	10	
Monteur (fabrication) (Assembler-fab.)	395	12	3	6	8	10
Soudeur (arc immergé) (Welder-Submerged Arc)	386	11	2	7	9	
Pontonier (pont de plus de 30t.) (Craneman-Over 30 tons)	MP-20	10				
Pontonier (pont de 30t.ou moins) (Craneman-Up to 30 tons)	MF-10	8				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Voir suite sur autre feuille....

DIVISION:MECANIQUE
 DIVISION:MECHANICAL

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page 1 de 1 Suite....
 DEPARTEMENT: #14 Atelier de soudure#3
 DEPARTMENT: #14 Welding Shop #3

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} 1 st	2 ^{ème} 2 nd	3 ^{ème} 3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Accrocheur (fabrication) (Hooker-fab.)	MF-30	7				
Manoeuvre d'atelier (Labourer-Shop)	MF-40	2				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Emplois de 395 à 385: période de formation des compagnons (subject to Apprenticeship Trade & Craft)
 Emplois de 385 à 392: une période de formation au niveau de la classe 15 (one training period at class 15)
 Emplois de 386 à 388: mutation latérale (lateral move)
 Emplois de 388 à 387: sujet à l'examen de qualification de la description (subject to Description Qualification test)
 Emplois de 387 à 390: sujet à l'examen de qualification de la description (subject to Description Qualification test)
 De tous les emplois à 389: périodes de formation des compagnons (subject to Apprenticeship Trade & Craft)

DIVISION: MECANIQUE
DIVISION: MECHANICAL

BARÈME - FORMATION - DEBUTANT
SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page 1 de 1

DEPARTEMENT#15 Fabrication lourde#8
DEPARTMENT:#15 Heavy Plateworke #8

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur de perceuse radiale (Operator-Radial drill)	816-3	10	2	6	8	

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION:MECANIQUE
 DIVISION:MECHANICAL

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTEMENT:Cour Mécanique
 DEPARTMENT:Yard Operations

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur de chariot élévateur (Operator-Lift tractor)	MY-10	9				
Conducteur de chariot élévateur (Operator-Lift tractor)	MY-20	8				
Conducteur de camion (Driver-truck)	MY-30	8				
Manutentionnaire de matériaux (Handler-Material)	MY-40	4				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: MECANIQUE
 DIVISION: MECHANICAL

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page 1 de 1

DEPARTEMENT: MAGASIN-MECANIQUE
 DEPARTMENT: STORE OPERATIONS

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} 1 st	2 ^{ème} 2 nd	3 ^{ème} 3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Réparateur d'outils portatifs (Repairman-Portable tools)	MS-10	10	2	6	8	
Conducteur de tronçonneuse (Operator-cut-off saw)	MS-20	7				
Magasinier (Storekeeper)	MS-30	7				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: MECANIQUE
 DIVISION: MECHANICAL

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page 1 de 2

DEPARTEMENT: Entretien-Mécanique
 DEPARTMENT: Maintenance Mechanical

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Réparateur(électronique &électri- té (Repairman Electronic&Electricity)	MM-010	18	Voir Barème- compagnon			
Electricien-bobineur (Electrician-wireman)	MM-020	16	Voir Barème compagnon			
Machiniste (Machinist)	MP-10	16	Voir Barème compagnon			
Mécanicien d'automobiles (Mechanic-auto)	MM-030	14	3	8	10	12
Mécanicien d'entretien (Millwright)	MM-040	14	3	8	10	12
Tuyauteur (Pipe Fitter)	MM-050	13	Voir Barème compagnon			
Conducteur de machines fixes (Stationary Engineman)	MM-060	11				
Episseur (câbles métalliques) (Splicer wire cable)	MM-070	10	3	4	6	8
Réparateur (bâtiments) (Repairman Buildings)	MM-080	9	3	3	5	7

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur de chasse-neige (Operator-Snow tractor)	MM-090	7				
Aide-mécanicien d'entretien (Helper-Millwright)	MM-100	6				
Graisser (Oiler & greaser)	MM-110	6				
Manoeuvre (entretien) (Labourer-maintenance)	MM-120	3				
Manoeuvre (Labourer)	MM-130	3				
Concierge (Janitor)	MM-140	1				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Les occupations sont groupées par Division et Départements
Jobs are grouped by Division and Departments

DIVISION TUYAUTERIE

PIPE DIVISION

- 21 - aciérie
melting
- 22 - formage
pipe forming
- 23 - ciment
cement lining
- 27 - bouches d'incendies
hydrant shop
- 33 - atelier d'usinage - moules
machine shop - moulds

SERVICE ET AUTRE OPERATION DE LA DIVISION TUYAUTERIE
SERVICE AND OTHER OPERATION INDEX

- PY - parc à tuyaux
pipe yard operation
- PGS -magasin -tuyauterie
pipe general store operation
- PM - entretien-tuyauterie
pipe maintenance operation

DIVISION: TUYAUTERIE
 DIVISION: PIPE

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTEMENT: #21 Aciérie
 DEPARTMENT: #21 Melting

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Pontonier(chargement à l'ext.) (Craneman-Outside charging)	21-010	11				
Pontonier(parcs de stockage/nuit) (Craneman-Stock yard night)	21-040	9				
Réparateur(garnissage) (Repairman-lining)	21-070	8	1	6		

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Emplois 21-060 et 21-070: mutation latérale (lateral move)

Emplois de 21-060 et 21-070 à 21-030: une période de formation au niveau de la classe 8 (one training period at class 8)

Emplois de 21-070 à 21-020: une période de formation au niveau de la classe 10 (one training period at class 10)

DIVISION: TUYAUTERIE
 DIVISION: PIPE

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTEMENT: #21 Aciérie
 DEPARTMENT: #21 Melting

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur(quenouille de fonte) (Operator-Ductile Iron Plunger)	21-110	5				
Manutentionnaire (matériaux) (Handler-material)	21-120	3				
Manoeuvre(production) (Labourer-Production)	21-(22)-130	3				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur(machine à former les tuyaux. (Operator- Pipe forming machine)	22-010	10				
Pontonier(métal chaud) (Craneman-Hot metal)	22-020	10				
Conducteur (four de recuit) (Operator-Annealing furnace)	22-030	9				
Décrasseur(poche de coulée) (Skimmer-Machine ladle)	22-040	8				
Amorceur(machine à former les tuyaux (Starter-Pipe forming machine)	22-050	8				
Pontonier(pont de 30 t.ou moins) (Craneman-Up to 30 tons)	22-060	8				
Pontonier(tuyaux chauds) (Craneman-Hot Pipe)	22-070	8				
Conducteur(basculé à tuyaux chauds) (Operator-Hot Pipe Weighing Scale)	22-080	7				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: TUYAUTERIE
 DIVISION: PIPE

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page² de 3

DEPARTEMENT: #22 Formage
 DEPARTMENT: #22 Pipe Forming

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur(machine à souffler les noyaux) (Operator-Sand Core Blower)	22-090	7				
Contrôleur-vérificateur(tuyaux) (Tester-pipes)	22-100	7				
Trieur-empileur(tuyaux) (Sorter & Stack pipes)	22-110	6				
Soudeur(rubans conducteurs) (Tacker-Conductivity strips)	22-120	6				
Conducteur(équipement de pulvérisation) (Operator-Spray Painting Equip.)	22-200	6				
Conducteur(meuleuse à tuyaux) (Operator-Pipe Grinder)	22-140	6				
Arroseur de noyaux (Sprayer-Sand Core)	22-150	6				
Mélangeur(sable à noyaux) (Mixer-Core sand)	22-160	6				
Conducteur(tronçonneuse) (Operator-Cut-off saw)	22-170	6				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: TUYAUTERIE
 DIVISION: PIPE

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTEMENT: #22 Fromage
 DEPARTMENT: #22 Pipe Forming

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Nettoyeur(atelier de formage/jour) (Cleaner-Pipe Machine area day)	22-180	3				
Nettoyeur(atelier de formage/nuit) (Cleaner-Pipe Machine area night)	22-190	3				
Manoeuvre (production) (Labourer-production)	21-(22)-130	3				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: TUYAUTERIE
 DIVISION: PIPE

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTEMENT: #23 CIMENT
 DEPARTMENT: #23 CEMENT

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} 1 st	2 ^{ème} 2 nd	3 ^{ème} 3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Pontonier(pont de 30t.ou moins) (Craneman-Up to 30 tons)	22-060	8				
Conducteur(machine à revêtir) (Operator-Cement Lining Machine)	23-010	7				
Conducteur(centrifugeuse) (Operator-Cement Lined Pipe Spinner)	23-020	5				
Manoeuvre (finition) (Labourer-finishing)	23-030	3				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION:TUYAUTERIE
 DIVISION:PIPE

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page de 1 1
 DEPARTEMENT:#27 Bouches d'Incendie
 DEPARTMENT: #27 Hydrant Shop

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ière} st	2 ^{ième} nd	3 ^{ième} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur de tour parallèle (contrôle numérique) (Operator-Engine Lathe-Numerical control)	2714-3	14	3*	8*	10*	12*
Conducteur de tour à tourelle rev. (fab.bouc.inc.) (Operator-Turrel Lathe-Hyd.Prod.)	2714-1-2	11	3	5	7	9
Conducteur de tour vertical à tou- relle rev.(fab.bouc.inc.) (Operator-Vert.Turret Lathe -Hyd. Prod.)	2706-1	9	2	5	7	
Conducteur de fraiseuse (bouc.inc) (Operator-Milling- Hyd.Prod.)	2732-1	9	3	3	5	7
Conducteur de tour parallèle (fab. br. tuyaux.) (Operator-Engine Lathe- Pipe- Hyd.Prod.)	2710-1-2-3-4-5	8	1	6		
Monteur-vérificateur (bouc.inc.) (Assembler-tester -Hyd.Prod.)	2775-3	8	1	6		
Conducteur de perceuse radiale (bouc. d'inc.) (Operator-Radial Drill -Hyd.Prod.)	2716-1	7				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Suite autre feuille.....

DIVISION: TUYAUTERIE
DIVISION: PIPE

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page¹ de¹ Suite...

DEPARTEMENT: #27 Bouches d'Incendie
DEPARTMENT: #27 Hydrant Shop

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur de perceuse multibro- che (bouc. d'inc.) (Operator-Multi Drill - Hydr.Prod.)	2745-1	7				
Conducteur de tour parallèle(bouc. d'inc.) (Operator-Engine Lathe - Hyd.Prod)	2711-1-2-3-4	6				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Emplois de 2711-1-2-3-4 à 2710-1-2-3-4-5: une période de formation au niveau de la classe 6 (one training period at class 6)

Emplois de 2706-1 à 2714-1-2: Une période de formation au niveau de la classe 9 (one training period at class 9)

DIVISION: TUYAUTERIE
 DIVISION: PIPE

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page 1 de 1
 DEPARTEMENT: #33 Atelier D'Usinage-
 DEPARTMENT: #33 Machine Shop-Moulds

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ière} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur (tour parallèle) fabr. de moules (Operator-Engine Lathe(Mould fab)	3310-6-7-8	14	3*	8*	10*	12*
Conducteur(tour parallèle) fabr. de moules (Operator-Engine Lathe(Mould fab)	3334-1	14	3*	8*	10*	12*

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: TUYAUTERIE
 DIVISION: PIPE

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTEMENT: Parc à tuyaux
 DEPARTMENT: Pipe Yard Operations

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} 1 st	2 ^{ème} 2 nd	3 ^{ème} 3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Conducteur(grue mobile) (Operator-Mobile crane)	PY-010	9				
Conducteur(chariot-élévateur) (Operator-Lift tractor)	PY-020	9				
Conducteur(chariot-élévateur) (Operator-Lift tractor)	PY-030	8				
Pontonier (Craneman)	PY-040	8				
Chargeur de matériaux (Loader-Material)	PY-050	6				
Conducteur(tronçonneuse) (Operator-Cut-off saw)	PY-060	6				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: TUYAUTERIE
 DIVISION: PIPE

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTEMENT: Magasin-Tuyauterie
 DEPARTMENT: Pipe General Store
 Operations

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ière} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Magasinier (Storekeeper)	PGS-010	6				

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: TUYAUTERIE
 DIVISION: PIPE

BAREME - FORMATION - DEBUTANT
 SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

Page 1 de 1

DEPARTEMENT: Entretien-Tuyauterie
 DEPARTMENT: Pipe Maintenance

EMPLOIS EXIGEANT UN SALAIRE DE DEBUTANT / JOBS REQUIRING LEARNER RATES

NBRE D'HEURES ET CLASSIFICATION DE
 L'EMPLOI PAR PERIODE DE FORMATION /
 HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

TITRE DE L'EMPLOI / JOB TITLE	CODE DE L'EMPLOI/ JOB CODE	CLASSE DE L'EMPLOI JOB CLASS	NBRE DE PERIODES DE FORMATION / NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{ème} rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
Modeleur (Pattern Maker)	PM-010	17	Voir Barème- compagnon			
Electricien-bobineur (Electrician-wireman)	PM-020	16	Voir Barème- compagnon			
Préposé à l'entretien (Maintenance man)	PM-030	16	3	10	12	14
Mécanicien d'entretien (Millwright)	PM-040	14	3	8	10	12
Soudeur "A" (Welder "A")	PM-050	14	Voir Barème- compagnon			
Conducteur de tour parallèle(en- retien) (Operator-Engine Lathe-Maintenance)	PM-060	14	3*	8*	10*	12*
Tuyauteur (Pipe Fitter)	PM-070	13	Voir Barème- compagnon			
Monteur(machine à former les tuyaux) (Set-Up Man-Pipe Machine)	PM-080	11	2	7	9	
Réparateur-mécanicien (Repairman Mech.)	PM-090	10	2	6	8	

RELATION PROGRESSIVE DES EMPLOIS / PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Emplois de PM-090 à PM-080: une période de formation au niveau de la classe 10 (one training period at class 10)
 Emplois PM-080 à PM-040: une période de formation au niveau de la classe 12 (one training period at class 12)
 Emplois PM-040 à PM-030: une période de formation au niveau de la classe 14 (one training period at class 14)

BAREME - FORMATION - COMPAGNON

SCHEDULE - APPRENTICESHIP - TRADE & CRAFT

CLASSIFI-
CATION
D'EMPLOI
DE COMPA-
GNON
TRADE JOB
CLASS

PERIODES D'APPRENTISSAGE DE 1040 HEURES 1040 HOURS - APPRENTICE PERIODS														TITRE & CODE DE L'EMPLOI JOB TITLE & CODE
1 ^{ère} st	2 ^{ème} nd	3 ^{èm} rd	4 ^{ième} th	5 ^{ième} th	6 ^{ième} th	7 ^{ième} th	8 ^{ième} th	9 ^{ième} th	10 ^{ième} th	11 ^{ième} th	12 ^{ième} th	13 ^{ième} th		
CLASSES D'EMPLOI JOB CLASSES														
18	6	6	6	6	6	6	7	8	10	12	14	16	18	Rép. (Electroni- que & Electricité) Rép. (Electronic & Electricity)
17	6	6	6	6	6	6	7	9	11	13	15	17		Modeleur Pattern maker
16	6	6	6	6	6	6	8	10	12	14	16			Machiniste/Machinist Electricien-bobineur Electrician-wireman
15	6	6	6	6	6	7	9	11	13	15				Chaudr./Boilermaker Monteur-Instal. (méc Erector (mech.))
14	6	6	6	6	6	8	10	12	14					Soudeur "A" Welder "A"
13	6	6	6	6	7	9	11	13						Tuyauteur Pipe fitter
12	6	6	6	6	8	10	12							
11	6	6	6	7	9	11								
	APPRENTI APPRENTICE			INTERMEDIAIRE IMPROVER			COMPAGNON TRADE							

ANNEXE "B"
SEMAINE DE 40 HEURES

			Période de "Lunch"
Travail de jour	8:00 A.M.	- 5:00 P.M.	- 1 heure non payée
3 équipes	8:00 A.M.	- 4:00 P.M.	- 20 minutes payées
	4:00 P.M.	- 12:00 Minuit	- 20 minutes payées
	12:00 Minuit	- 8:00 A.M.	- 20 minutes payées
2 équipes	8:00 A.M.	- 5:00 P.M.	- 1 heure non payée
	5:00 P.M.	- 1:00 A.M.	- 20 minutes payées

ANNEXE "C"

Les Lettres d'Entente listées ci-dessous sont les seuls documents incorporés dans la Convention Collective:

a) Entente "de rendre l'occupation d'ERECTOR (MECH) une tâche de Métier, etc." datée du 19 mars 1971.

b) Entente, "que les employés occupant la tâche de Driver (Truck), Code MY-03, J.C. 8, ne recevront pas la prime prévue dans la Clause 13.10 à l'intérieur d'un rayon de dix (10) milles de l'Usine".

c) Entente, "qu'aucun montant d'argent ne sera déduit du salaire d'un employé qui est en retard moins de trois (3) minutes au début de son équipe régulière, etc." datée du 21 mai 1969.

d) Entente, "pour paiement de temps supplémentaire pour les employés de l'Atelier d'Ajustage Mécanique travaillant leur équipe régulière pendant les fins de semaine, etc." datée du 31 mai 1967.

e) Entente, "que M. Maurice Savard justifie sa nouvelle classification 14, et il la maintiendra jusqu'à sa retraite normale en autant que le département General Shop existe, autrement, son nouveau taux deviendra selon les dispositions de la Clause 17, un taux différentiel spécial.

f) Entente, "concernant les périodes de repos, repas et lavage aux opérations continues de mises en forme des tuyaux" datée du 16 juin 1977.

g) Entente "concernant la prestation supplémentaire de Rentes" datée du 16 juin 1977.



227 ST MAURICE, TROIS-RIVIÈRES, P.Q. TÉL: 819-378-4801

LETTRE D'INTENTION CONCERNANT
"L'AVANCE SALAIRE"

La Compagnie fera des avances remboursables de cent vingt-cinq dollars (\$125.00) sans intérêt hebdomadairement le jour de paie régulière à tout employé, absent à cause d'un accident de travail, ou pour maladie personnelle couverte par le Régime d'Assurance Maladie, qui n'a pas reçu de compensations de salaire de la Commission des Accidents de Travail (C.A.T.) ou de l'Assurance Maladie dans les deux (2) semaines suivant le début de son absence. Ces avances continueront aussi longtemps que l'employé n'aura pas reçu son premier paiement ou de paie régulière s'il revient au travail. Il est entendu que ceci est en sus des dispositions de la Loi des Accidents de Travail concernant l'avance salaire pour les premiers cinq (5) jours.

Signé à Trois-Rivières, Qué.
ce 23 jour juin 1978.

~~Pour le Syndicat:~~

Pour la Compagnie:

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

POSTE

78
AUG 11 15 50



227 ST. MAURICE, TROIS-RIVIÈRES, P.Q. T.É.L.: 819-378-4801

LETTRE D'INTENTION CONCERNANT
"PAIE DE SEPARATION"

Tout employé mis-à-pied par un changement technologique a l'option d'une paie de séparation de cent dollars (\$100.00) par année d'ancienneté, maximum deux mille cinq cents dollars (\$2,500.00) pourvu qu'il renonce à son ancienneté.

Signé à Trois-Rivières, Qué.
ce 23 jour juin 1978.

Pour le Syndicat:

Pour la Compagnie:

[Signature]
CA Gagne
[Signature]
[Signature]



227 ST. MAURICE, TROIS-RIVIÈRES, P.Q. TÉL.: 819-378-4801

LETTRE D'ENTENTE

Entre

CANRON INC., TROIS-RIVIERES

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

LOCAL 6714

Il est entendu par la présente qu'étant donné la moyenne d'âge élevée et le grand nombre de départs à la retraite dans les prochaines quelques années à Trois-Rivières, la Compagnie est prête à garantir que la Prestation minimum Supplémentaire de Rentes conformément à la section non-contributive sera maintenue à cent soixante-quinze (\$175.00) dollars par mois pour tous les employés ayant vingt-cinq (25) années de service à l'âge normal de la retraite et ce montant sera porté à deux cent (\$200.00) dollars le 1 juin 1979.

Signé à Trois-Rivières, Qué.
ce 23 jour juin 1978.

Pour le Syndicat:

Georges Maillé
Armand Bédard
Yves
Elly H.
Jean-Marc Marcot
Jean Larivière

Pour la Compagnie:

John
A. Gagné
W. Gagné
Max Pelletier



227 ST. MAURICE, TROIS-RIVIERES, P.Q. TEL.: 819 378 4801

LETTRE D'ENTENTE

Entre

CANRON INC., TROIS-RIVIERES

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

LOCAL 6714

Il est entendu par la présente que la prime de rendement dans la Division de la Tuyauterie sera calculée selon la méthode suivante;

Production jusqu'à 18 tonnes/heure	tonnes par équipe de 8 heures (0-143.9)	taux 1¢	par tonnes de produit fini en exédant
de 18 à 19	(144-151.9)	2¢	"
de 19 à 20	(152-159.9)	3¢	"
de 20 à 21	(160-167.9)	4¢	"
de 21 à 22	(168-175.9)	5¢	"

Il est aussi entendu que cette prime est payable tel que par le passé et excluant toujours le département des Bornes-Fontaines.

Signé à Trois-Rivières, Qué.

ce 23 jour juin 1978.

Pour le Syndicat:

Georges Martel
Armand Brier
Robert
Charles H.
Jean-Marie Marcot
Jean Savère

Pour la Compagnie:

[Signature]
A. Gagné
[Signature]
[Signature]



227 ST. MAURICE, TROIS-RIVIÈRES, P.Q. TÉL.: 819-378-4801

LETTRE D'ENTENTE

Entre

CANRON INC., TROIS-RIVIERES

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

LOCAL 6714

Il est entendu par la présente qu'en conformité avec les dispositions de la clause 17.01 la mise à jour des descriptions de tâche de l'usine sera complétée sans délais. Tout ajustement dans la rémunération prendra vigueur avec la date effective du changement dans l'occupation. Dans la Division de la Tuyauterie la pratique de rémunération sera continuée en ce qui concerne les tâches combinées (relève).

Signé à Trois-Rivières, Qué.
ce 23 jour juin 1978.

Pour le Syndicat:

Georges Martel
Armand Brien
Armand
André
Jean-Pierre Provost
Jean Larivière

Pour la Compagnie:

[Signature]
A. Gagne
[Signature]
[Signature]



227 ST. MAURICE, TROIS-RIVIÈRES, P.Q. TÉL.: 819-378-4801

LETTRE D'ENTENTE

Entre

CANRON INC., TROIS-RIVIERES

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

LOCAL 6714

Il est entendu par la présente qu'au quinze (15) septembre 1978 la Compagnie remettra au Syndicat un programme d'échéancier précis pour chaque Division concernant la rénovation et/ou relocalisation des vestiaires et douches.

Signé à Trois-Rivières, Qué.
ce 23 jour juin 1978.

Pour le Syndicat:

Georges Harel
Armand Briere
W. W. W.
Cliff Hill
Jean Marie Maud
Jean Jauriere

Pour la Compagnie:

[Signature]
A. Gagne
[Signature]
[Signature]



LETTRE D'ENTENTE

Entre

CANRON LIMITEE, TROIS-RIVIERES

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

LOCAL 6714

LETTER OF INTENT

Between

CANRON LIMITED, TROIS-RIVIERES

and

THE UNITED STEELWORKERS OF AMERICA

LOCAL 6714

Il est entendu que les opérations continues de mise en forme des tuyaux se conformeront aux périodes de repas, repos et lavage suivantes à partir du 1 juin 1978.

Du 1 juin 1978 au 31 mai 1979, les dites périodes ne seront pas moins que celles ci-annexées.

A partir du 1 juin 1979, les dites périodes se conformeront aux normes provinciales de qualité du milieu de travail avec un minimum de 60 minutes par jour. Les études de chaleur et d'humidité aux postes de travail effectuées par la Compagnie dans l'intérêt seront soumises à un sous-comité du Comité de Sécurité pour consultation avant toute réduction additionnelle des dites périodes.

Signé à Trois-Rivières, Québec ce 16 jour de juin 1977.

Pour le Syndicat:

George Martel
Jean-Marie Proulx
Jean Larivière
Adrien Thibeault

Georges Proulx

It is hereby agreed that the Pipe Forming continuous operations will conform to the following rest, lunch and wash up periods, as off June 1st, 1978.

From June 1st, 1978 to May 31st, 1979 the said periods will not be less than those herewith attached.

From June 1st, 1979, the said periods will conform with the Provincial quality norms on working conditions, with a minimum of 60 minutes per day. The health and humidity studies done at the working place by the Company meanwhile will be submitted to a sub-committee of the Safety Committee for consultation before any changes are done to the said periods.

Signed at Trois-Rivières, Québec this 16 day of June 1977.

For the Company:

W. L. ...
G. L. ...
Yves Pélissier

LISTE SUIVANT PROPOSITION PATRONALE DU 24 FEVRIER 1977

<u>DEPARTEMENT</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>MINUTES</u>
ACIERIE	Pontonier (Chargement à l'extérieur)	60
	Conducteur (Chariots de pesage)	60
	Manoeuvre (Production) sur opération chaude	80
	Opérateur (Quenouille de fonte)	80
	Opérateur (Poche de coulée)	80
	Contrôleur (Métal chaud)	80
	Conducteur (Cubilot)	80
	Amorceur (Cubilot)	80
	Pontonier (Chargement à l'intérieur)	60
	Chef d'équipe	80
	Remplaçant	80
NOYAUTERIE	Conducteur (Machine à souffler les noyaux)	80
	Arroseur (Noyaux)	80
	Mélangeur (Sable à noyaux)	60
FORMAGE	Conducteur (Four de recuit)	80
	Nettoyeur (Atelier de formage/jour)	60
	Conducteur (Machine à former les tuyaux)	80
	Décrasseur (Poche de coulée)	80
	Conducteur (Bascule à tuyaux)	80
	Manoeuvre (Production) sur opération chaude	80
	Amorceur (Machine à former les tuyaux)	80
	Pontonier (Pont de 30 tonnes au moins)	60
	Pontonier (Métal chaud)	80
	Pontonier (Tuyaux chauds)	60
	Inspecteur (Tuyaux chauds)	80

<u>DEPARTEMENT</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>MINUTES</u>
FOURNAISE (suite)	Chef d'équipe	80
	Remplaçant	80
CIMENT	Conducteur (Meuleuse à tuyaux)	60
	Tricour-empileur (tuyaux)	60
	Contrôleur-vérificateur (tuyaux)	60
	Soudeur (Rubans conducteurs)	60
	Conducteur de machine à revêtir	60
	Manoeuvre (Finition)	60
	Conducteur (Equipement de pulvérisation)	60
	Conducteur de bascule	60
	Pontonier	60
	Conducteur de tronçonneuse	60
	Remplaçant	60



LETTRE D'ENTENTE

Entre

CANRON LIMITEE, TROIS-RIVIERES

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

LOCAL 6714

Il est entendu par la présente que les périodes de repas, repos et lavage aux opérations continues de mise en forme des tuyaux prévues à l'article 12.12a) de la Convention Collective signée aujourd'hui sont telles que ci-annexées.

(liste suivant proposition syndicale du 7 avril 1977)

Signé à Trois-Rivières, Québec ce 16 jour de Juin 1977.

Pour le Syndicat

Georges Martel
Silvia
Jean-Marie Morissette
Jean Larivière
Adrien L'Heureux
Geord Trork

LETTER OF INTENT

Between

CANRON LIMITED, TROIS-RIVIERES

and

THE UNITED STEELWORKERS OF AMERICA

LOCAL 6714

It is hereby agreed that the Pipe Forming continuous operations will conform to the following rest, lunch and wash up periods provided for in article 12.12a) of the Collective Agreement signed today will be as per attached list.

(attached list is Union proposal of April 7th, 1977)

Signed at Trois-Rivières, Québec this 16 day of June 1977.

For the Company:

W. B. ...
GA Gagné
Yves Pelletier

Liste suivant proposition syndicale du 7 avril 1977

Union proposal of April 7, 1977

Département	Occupation/Occupation	Minutes/Minutes		Department
		Eté/Summer	Hiver/Winter	
Aciérie		juin/oct. June/Oct.	oct./juin Oct./June	Melting
	Pontonier (chargement à l'extérieur) Craneman (outside charging)	80	60	
	Conducteur (chariots de pesage) Operator (scale car)	80	60	
	Manoeuvre (production) sur opération chaude Labourer (production) on hot operation	120	90	
	Opérateur (quenouille de fonte) Operator (ductile iron plunger)	120	105	
	Opérateur (poche de coulée) Operator (receiving ladle)	120	90	
	Contrôleur (métal chaud) Controlman (hot metal)	120	105	
	Conducteur (cubilot) Operator (cupola)	120	105	
	Amorceur (cubilot) Starter (cupola)	120	90	
	Pontonier (chargement à l'intérieur) Craneman (inside charging)	120	105	
	Chef d'équipe Group leader	120	90	
	Remplaçant Relief man	120	90	

Departement	Occupation/Occupation	Minutes/Minutes		Department
		Eté/Summer juin/oct. June/Oct.	Hiver/Winter oct./juin Oct./June	
Noyauterie				Core making
	Conducteur (machine à souffler les noyaux) Operator (sand core blower)	80	60	
	Arroseur (noyaux) Sprayer (sand core)	80	60	
	Mélangeur (sable à noyaux) Mixer (core sand)	80	60	
Formage				Pipe forming
	Conducteur (four de recuit) Operator (annealing furnace)	105	90	
	Nettoyeur (atelier de formage/jour) Cleaner (pipe machine area/day)	105	90	
	Conducteur (machine à former les tuyaux) Operator (pipe forming machine)	105	105	
	Décrasseur (poche de coulée) Skimmer (machine ladle)	105	105	
	Conducteur (bascule à tuyaux) Operator (hot pipe weighing scale)	105	90	
	Manoeuvre (production) sur opération chaude Labourer (production) on hot operation	105	105	
	Amorceur (machine à former les tuyaux) Starter (pipe forming machine)	105	90	
	Pontonier (pont de 30 tonnes ou moins) Craneman (up to 30 tons)	80	60	
	Pontonier (métal chaud) après motorisation des anses Craneman (hot metal) after ladle pouring mechanization	150 120	150 105	
	Pontonier (tuyaux chauds) Craneman (hot pipes)	80	60	
	Inspecteur (tuyaux chauds) Inspector (hot pipes)	105	105	
	Chef d'équipe Group leader	105	90	
	Remplaçant Relief man	120	90	

Département	Occupation/Occupation	Minutes/Minutes		Department
		Eté/Summer juin/oct. June/Oct.	Hiver/Winter oct./juin Oct./June	
Ciment				Cement lining
	Conducteur (meuleuse à tuyaux) Operator (pipe grinder)	105	90	
	Trieur-empileur (tuyaux) Sorter & stacker (pipes)	80	60	
	Contrôleur-vérificateur (tuyaux) Tester (pipes)	80	60	
	Soudeur (rubans conducteurs) Tacker (conductivity strips)	80	60	
	Conducteur de machine à revêtir Operator cement lining machine	80	60	
	Manoeuvre (finition) Labourer (finishing)	80	60	
	Conducteur (équipement de pulvérisation) Operator (spray painting equipment)	80	60	
	Conducteur de bascule Operator (weigh scale)	80	60	
	Pontonier Craneman	80	60	
	Conducteur de tronçonneuse Operator (cut off saw)	80	60	
	Remplaçant Relief man	80	60	

COLLECTIVE AGREEMENT

between



hereinafter called:

"The Company"

of the first part

- and -

UNITED STEELWORKERS OF AMERICA

- 6714 -

on behalf of:

Local Union

hereinafter called:

"The Union"

of the second part.

Expiration date May 31st, 1980

POSTE

'78 AUG 11 15 50

INDEX

Article	Page
1 Intent and Purpose	
2 Recognition	
3 Union Security	
4 No Discrimination	
5 Management Rights	
6 Discharge and Discipline	
7 Grievances and Arbitration	
8 Union Officers, Committees and Stewards	
9 Seniority	
10 Leave of Absence	
11 Safety and Health	
12 Hours of Work	
13 Overtime and Shift Premiums	
14 Paid Statutory Holidays	
15 Vacations	
16 Welfare	
17 Wages	
18 Technological Change	
19 Cost of Living Allowance	
20 Duration, Termination and Copies of Agreement	
Appendix "A" Standard Hourly Wage Scale and Occupations	
Appendix "B" Normal Work Schedule	
Appendix "C" Letters of Agreement	
Appendix "D" C.W.S. Manual	(see 17.01)

ARTICLE 1

INTENT AND PURPOSE

It is the purpose of this Agreement to promote cordial relations in the plant, to clearly define hours of work, wages, rates of pay and certain other working conditions, and to provide a method for the amicable adjustment of differences and grievances.

ARTICLE 2

RECOGNITION

2.01 The Company recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for all the Company's employees in its plant located at 227 St. Maurice Street, Trois-Rivières, except however: Office employees covered by Local 283, O.P.E.I.U. employees of the Laboratory (technicians), Assistant Foremen, Foremen and all those above the rank of Foreman.

2.02 The provisions and conditions established in this Agreement shall have full force and effect for all the employees in the bargaining unit as described in clause 2.01.

2.03 Employees of the Company excluded from the bargaining unit will not work on any job included in the bargaining unit except for purposes of training, in emergency cases or for means of development relative to new products or new procedures and when performing work which is wholly part of their functions. For purposes of this article emergency means, which cannot be delayed, such as when qualified employees from the negotiations unit are not immediately available and only for the time necessary to obtain other available employees, in order that safety be maintained, damages be prevented and that continuity of operations be maintained.

ARTICLE 3

UNION SECURITY

3.01 As a condition of employment any employee must remain member of the Union, and any new employee must become member at hiring by signing the authorization to deduct Union dues.

3.02 a) Union dues shall be deducted weekly, and any amount so deducted shall be forwarded by the Company to the Financial Secretary of the Union, by cheque payable to the International Secretary Treasurer of the United Steelworkers of America, not later than the fifth (5th) day of each month, of the Canron Limited Fiscal Calendar. Each weekly cheque shall be accompanied by a statement indicating the total number of employees from whom deductions have been made, together with the amounts of such deductions. The names and clocks numbers of all these employees shall also be provided. The Union dues will appear on the T4 and TP4 income tax form.

b) The method of calculating the weekly deductions shall be as follows:

1) The gross earnings of the week concerned, divided by hours worked, multiplied by 2, divided by 4.3.

2) No union dues is payable by an employee who has not work five (5) days during the month.

c) An officer of the Union shall be permitted to inspect the Union dues calculation for an employee, on so requesting in writing.

3.03 The Company shall deduct the right to adhere to Union due, upon receipt of written authorization by employee, to the Personnel Department. The Company shall, no more than once (1) a year, upon receipt of written authorization by employees, to the Personnel Department, deduct a local Union special assesment.

3.04 The Union agrees to indemnify the Company and hold it harmless against any claim which may arise in complying with the provisions of this article.

* 3.05 The Company will deduct once (1) a month from the earnings of each active employee, member of the E.C.R.L., the dues specified by such committee, and the Company will add to that amount for every such member one (1) dollar per month. The total of these two (2) amounts will be forwarded by the Company, to the Financial Secretary of the Union, by cheque payable to the E.C.R.L. not later than the fifth (5th) day of each month of the Canon Inc. Fiscal Calendar.

ARTICLE 4

NO DISCRIMINATION

4.01 The Company and the Union agree that there shall be no discrimination on the part of their representatives against any employee because of race, creed, colour, national origin, membership or non-membership in the Union or participation or non-participation in Union activities.

ARTICLE 5

MANAGEMENT RIGHTS

5.01 The Company shall operate and manage the business and the plant including the direction of its working forces, subject to the terms of this Agreement.

ARTICLE 6

DISCHARGE AND DISCIPLINE

6.01 In order to maintain discipline and to reinforce the safety and economy of operations and for the protection of persons and property, general rules governing shop discipline will be posted as a guide to individual conduct in the plant. The Union may challenge the reasonableness or application of any such rule; any penalty imposed for the infraction of such rule by an employee; any discrimination against an employee in the direction of the working forces. The Union may challenge the reasonableness or application of new rules, by means grievances procedure, of any penalty imposed for infraction to such rule by an employee.

6.02 Disciplinary actions shall take the form of a written warning, suspension and/or discharge and the Company's decision shall be decided upon within the two (2) weeks following the offense. If circumstances do not warrant suspension or discharge, the action shall be in the form of a written warning. In the event of a claim that an employee has been suspended, demoted or discharged unjustly or unreasonably the grievance shall be filed at Step Two within five (5) working days. The Company shall promptly advise the Union of any employee, to be sent off the Company property for disciplinary reasons and arrangements will be made for the employee to see a Union official prior to his leaving Company property.

6.03 A verbal warning shall be given in the presence of a Union steward or a member of the grievance committee. A copy of each written warning shall be sent to the Union.

6.04 If it is agreed or determined at any step of the grievance or arbitration procedure, that an employee has been disciplined, demoted, suspended or discharged unjustly or unreasonably, the Company shall put him back on his job with no loss of seniority and recompense him for lost earnings either in full or in part, or apply any penalty which seems just and equitable in the opinion of the parties or in the opinion of the Arbitrator.

6.05 a) Six (6) months from the receipt of a warning notice and providing the employee does not receive a notice for infringement during this six (6) months period, the warning notice shall be stricken from the employee's record and cannot be invoked against him.

b) Twelve (12) months from the receipt of a suspension notice and providing the employee does not receive a notice for infringement during this twelve (12) month period, the notice shall be stricken from the employee's record and cannot be invoked against him.

ARTICLE 7

GRIEVANCES AND ARBITRATION

7.01 The word "grievance" means any unsatisfied complaint or request with respect to wages, hours, working conditions or discipline, including matters of interpretation, application or compliance with the provisions of this Agreement.

a) First Step — Any employee and/or his steward must discuss of a grievance with the foreman of the employee concerned.

b) Second Step — If the grievance is not resolved, the employee and/or his steward may present a grievance in writing to the Foreman of the employee concerned indicating insofar as possible the particular clauses concerned in the Agreement. The Superintendent of the Department concerned will reply to the Chief Steward of the Department concerned within four (4) working days following the presentation.

c) Third Step — If the grievance is not resolved, the Chief Steward concerned may present the grievance to the Manager of the Division concerned within seven (7) working days following the second step answer. Management will reply to the Union President within fifteen (15) working days following the presentation. In this interval, the grievance shall be discussed at a meeting between the Grievance Committee and Management at which meeting the appointed International Union representative may assist.

d) At any time prior to the audition of a grievance or of a group of grievances either one of the parties may request in writing to meet the other party in the three (3) days following reception of the demand, to discuss the grievance or the grievances in question. Will be present at that meeting the regular Negotiations Committee of each party. Following this meeting the parties may agree to submit more than one grievance to the same Arbitrator for the same session, if not agreeable, only one grievance shall be submitted at the time to the same Arbitrator.

7.02 The above time limits may be extended by mutual agreement between the parties in writing.

7.03 The Union may initiate at the second (2nd) step a group grievance or a grievance of a general nature. The Superintendent will reply within four (4) working days, following the presentation. This procedure shall not be used to circumvent the normal procedure for presenting individual grievances.

7.04 Any written agreement between the Company and the Union's Grievance Committee will be final and binding on the Company, the Union and the employees concerned.

7.05 Grievances will normally be discussed during working hours.

7.06 a) Any grievance must be presented within ten (10) working days following the event in question, unless it is of a continuous nature in which case no time limit will be applied against the presentation of a grievance.

7.06 b) At any stage of the grievance procedure, the conferring parties may have the assistance of the employee, of any necessary witness and/or of a committee member.

7.07 If a grievance is not processed to the next stage it is considered as being abandoned and if it is not answered it is considered as being settled unless the provided for periods have been prolonged by mutual agreement.

7.08 When a difference arises between the parties, relating to the interpretation, application or administration of this Agreement, or when an allegation is made that this Agreement has been violated, either party may, within thirty (30) days upon the completion of the third step, advise the other party in writing of its desire to submit the dispute to Arbitration.

7.09 Within ten (10) days of the receipt of this notice, the Company and the Union will agree on the choice of a simple Arbitrator. Failing agreement within the period, one or the other of the parties will request the Minister of Labour to nominate an Arbitrator under the terms the Labour Code.

It is agreed to that in view to hasten the procedures any Arbitrator seized of a cause that has not been withdrawn afterward, must hear the cause and must under the decision without undue delays and within ninety (90) days following his nomination.

7.10 The parties will jointly bear the expenses of the Arbitrator. Arbitration proceedings will be expedited by the parties.

7.11 During the audition of a grievance the Arbitrator may order the hearing of any witness or furthermore a visit of the site should the cause warrant it.

7.12 Any Arbitrator named in accordance with this Article will be governed by the provisions of this Agreement and will not have the right to add, to delete, to change, or make any decision contrary to the provisions of this Agreement. The Arbitrator in his decision, will also be guided by established practices if they have not been specifically changed or modified by this Agreement.

7.13 The parties agree to abide by the provisions of Article 7 - Grievances and Arbitration - as the only means of resolving any difference which may arise during the term of this Agreement; all employees will continue to work as usual without curtailment or restriction of normal production and the Company shall continue its normal operating practices.

ARTICLE 8

UNION OFFICERS, COMMITTEES AND STEWARDS

8.01 The Union may select:

- a) A Grievance Committee of not more than four (4) members.
- b) A Negotiation Committee of not more than five (5) members.
- c) A safety Committee of four (4) members.
- d) A C.W.S. Committee of Three (3) members.
- e) Not more than four (4) Chief Stewards composing the Grievance Committee. The Union may elect the President as fourth (4th) Chief Steward.
- f) Not more than twenty-five (25) stewards approximately one (1) per foreman.
- g) Not more than eleven (11) officers.

8.02 The Union will notify the Company in writing of the names of all its Officers, Committeemen, Stewards, Chief Stewards and of any subsequent changes. The President will advise the Company prior to any meetings, if a committee member is replaced by a substitute. By mutual agreement between the parties a substitute may assist without reducing the normal number of committee members.

8.03 a) Stewards may, with the permission of their Foreman (permission which will be given within reasonable delays) leave their work to attend to their duties, which is to investigate and attempt to settle grievance in their department. Any employee may request the presence of his Union Steward, for information or interpretation of the Collective Agreement.

b) Chief Stewards, as necessary, shall have one (1) hour per day, at a time to be agreed to with Superintendent to follow grievances in process in their respective jurisdictions.

c) Members of the Grievance Committee shall normally have Wednesday afternoon, to discuss of grievance in process at the plant union office. One (1) Steward at a time may be asked to attend at such meeting.

d) The President shall have every afternoon, until 7.00 P.M. at the plant union office to attend to business of the Union. One (1) Steward, or Chief Steward, or member of Committee at a time, may be requested by the President if necessary. However during these hours, the President may visit the employees during their break periods.

8.03 e) Meetings for third (3rd) step grievances will be normally held in the morning and will terminate at 11.30 A.M. The Agenda for the meeting will be communicated to the President of the grievance committee on the preceding day.

Committee members will see themselves allowed sufficient time to prepare the meeting and to evaluate it afterwards.

f) Any other leave from work by Union representatives shall be done with the permission of their Foreman, which shall not be unreasonably withheld.

g) Leaves from their work as outlined above shall not result in any loss of pay during normal working hours of the representatives, and within the limits of the property of the Company.

8.04 If one or more representatives of the International Union or if one or more employees (off the Company premises) of the Company wish (es) to speak to Union Officers in the plant, concerning a grievance or other official business of the Union, he will obtain permission from the Personnel Manager. The permission shall not be unreasonably withheld.

8.05 The Company agrees to provide space on all bulletin boards in the plant for the purpose of posting Union notices concerning its activities. Such notices will require approval of the Personnel Manager.

8.06 The Company will provide the Union with a suitable office with a telephone. This office may be used for the purposes of articles 8.03 and 8.04.

8.07 A Management Labour committee will be composed of the Grievance committee, Divisions Managers and the Personnel Manager. The party requesting the meeting will indicate in writing the subjects it so desires to discuss at these meetings. The goals of these meetings will be to discuss subjects of common interest which are not part of the present Agreement.

8.08 The Company will remit by monthly check to the Financial Secretary of the Union one (1) cent for every hour worked per employee for the purpose of Union education.

ARTICLE 9

SENIORITY

9.01 The rules with regard to seniority are based on the agreement between the parties that promotional opportunities to length of service. In view, however, of the responsibility of Management for the efficient operation of the plant, it is understood and agreed that, in all cases of promotion, demotion, transfer, increase or decrease of the working forces and re-hiring after lay-off, ability to perform the work shall be considered as provided in clause 9.09

9.02 The word "seniority" means the duration of employment with the Company. An employee's regular job is the highest job for which the employee has been classified previously, unless the employee advises the Company in writing that he prefers another job for which he has been classified previously.

9.03 An employee's seniority shall be evaluated in years, months and days, and shall be subject to the following provisions:

- a) Seniority shall be maintained and accumulated during absence due to sickness or accident, authorized leave of absence and authorized absence to serve in Canada's Armed Forces, provided the employee returns to work with the Company not later than sixty (60) days after discharge from the Armed Forces.

b) In case of lay-off due to lack of work, seniority shall be maintained and accumulated during twenty four (24) months following the lay-off for an employee having less than sixty (60) months of seniority at the time of lay-off, and thirty six (36) months for an employee having more than sixty (60) months of seniority at the time of lay-off.

9.03 c) If an employee is transferred from the bargaining unit to a guard, supervisory or staff position, he shall retain his seniority rights in the bargaining unit for an indefinite period. Furthermore the seniority accumulated during the time served in the guard, supervisory or staff position shall be added to his seniority in the bargaining unit provided he returns to the bargaining unit within twenty four (24) months, an employee shall have only one such transfer.

During this period in conformity with paragraph 3.02 a), the Company will remit to the Local's Financial Secretary, the sum of money the employee has paid in conformity with paragraph 3.02 a) during his last full month of work in the bargaining unit and so on for all the months whereby he is out of the bargaining unit. This is effective as of June first (1st) 1978.

9.04 An employee shall acquire a seniority status upon completion of probationary period of thirty (30) days worked cumulative but not necessarily consecutive, for employees of a class eight (8) and heigher, the period shall be forty five (45) days. At that time, he shall be credited with his length of service from his hiring date. A probationary employee may be discharged at the discretion of the Company.

9.05 An employee shall lose his seniority and his name shall be removed from any seniority list for any one of the following reasons:

a) if he voluntarily quite his job and so notifies his Foreman;

b) if he discharged and is not reinstated in accordance with the provisions of this Agreement;

c) if an employee is laid off and fails to contact the Company within five (5) working days of the reception by certified mail to his last known address to signify his intent to return to work within five (5) working days of being recalled, unless he provides a reason which is acceptable to the Company. The Company shall appreciate such reason in a fair manner on an objective basis;

d) if he does not return to work within three (3) working days following the expiration of a leave of absence unless he provides a reason which is acceptable to the Company. The Company shall appreciate such reason in a fair manner on an objective basis;

e) if he is absent without permission from work for more than three (3) consecutive working days unless he provides a reason which is acceptable to the Company. The Company shall appreciate such reason in a fair manner on an objective basis;

f) if he has been laid off due to lack of work for more than the period provided for in clause 9.03 b);

g) on retirement.

9.06 Employees who are unable to perform their regular work as a result of sickness, of an industrial accident, age or infirmity, may be exempted from the seniority provisions and of the selection provisions by mutual agreement between the Company and the Union for any available work which they are capable of performing.

9.07 a) The Company shall maintain an up-to-date seniority list showing each employee in the order of his seniority with his name, employment number, job title, class, and seniority in years, months and days. In case of equality, seniority rank shall be determined by the age of the oldest.

b) The seniority list shall be posted every six (6) months and a copy sent to the Union Recording Secretary and to all Union Stewards and Officers during the first half of May and November of each year.

9.07 c) The Company shall supply the President, the Vice-President, the Financial Secretary, and also to the members of the Grievance Committee each Monday with a weekly list of all Union Members hired, rehired, promoted, laid off, discharged, transferred temporarily for more than one (1) week or having quit during the preceding week.

d) Once a year the Company will make a list of employees' names, addresses, and telephone number (non confidential) and supply the Union with a copy.

e) When the lay off procedure is applied, one (1) Chief Steward at a time may assist the Personnel Department on Tuesday afternoon, in the choice, by the employees displaced.

9.08 All jobs shall be grouped by Department as indicated in Appendix "A".

9.09 In all cases of promotion, demotion, transfer, lay off, increase or decrease of the work forces and re-hiring after lay off, a senior employee shall be entitled to preference provided he has the basic qualifications and the ability to do the normal quantity and the normal quality of production under a normal supervision.

9.10 In the case of decrease in the work forces, the employee displaced from his job shall have the choice of:

a) displacing in a job with a higher job class than his regular job according to his seniority, provided he has been previously classified in the plant or elsewhere (certified experience required) exception made for crane operator and lift truck operators within their own respective occupation. For the job classes 2 to 7 inclusively three (3) days of adaptation will be granted.

b) displacing in a job with the same or lower job class than his regular job, in accordance with the provisions of clause 9.09, or

c) choose the lay off, or then he will be laid off.

9.11 Seniority shall apply in cases of temporary lay off within the department. A temporary lay off shall be considered to be of not less than one (1) regular working shift and not more than ten (10) regular working days. Any lay off exceeding ten (10) regular working days, shall invoke, plant-wide bumping. For purpose of this article the departments are as follows: in the Mechanical Division: Machine Shop, Erection Shop, Fabrication Shop, Plant Facilities, and Yard; in the Pipe Division: Hydrant Shop, Pipe Forming, Maintenance and Yard.

9.12 An employee who chooses to be laid off according to 9.10c) refusing work, shall not thereby lose his seniority.

9.13 In the event of a lay-off due to lack of work, the Company will endeavour to give the Union one week's notice in advance, indicating approximately the number of employees to be affected. Individual employees will be given two (2) days written notice of lay-off.

Recall

9.14 Subject to the provisions of clause 9.24, an employee displaced from his job or laid off following a decrease in the work forces, shall when work becomes available, be entitled to be recalled for his regular job or for any job in accordance with the provisions of clause 9.09.

9.15 a) Any employee recalled to his regular job and where it is foreseen that the recall will be for less than six (6) weeks (twelve (12) weeks for an employee working outside a radius of seventy-five (75) miles of the plant, at the time he is recalled) and who refuses to return, will not thereby lose his seniority and will be able to invoke his seniority for a subsequent vacancy.

b) Any laid off employee who refuses a recall to a job other than his regular job, shall not lose his seniority. Such employee then, loses his right of recall to a job other than his regular job, unless he advises the Company at a later date that he wishes to be so recalled.

c) Any employee at the plant who refuses a recall to his regular job, shall lose his recall right until such time that he advises the Company that he would accept.

9.16 Before hiring a new employee, the Company shall determine whether an employee on the seniority list has the relatively equal basic qualifications and the ability to do the normal quantity and the normal quality of production under a normal supervision.

9.17 Employee entitled to be recalled will be notified personally or by certified mail at their last known address. The Union shall be notified promptly of any employee recalled. Employees so notified must communicate immediately with the Personnel Department, subject to the sanction provided in 9.05.

9.18 In order to protect their seniority, employees who are laid off must advise the Personnel Department in writing of all changes of address; and telephone number, if possible.

Posting

9.19 Job vacancy posting. A job vacancy is determined in the following manner:

1) Death, retirement, leaving of own accord, discharge, promotion, definitive demotion of an employee.

2) Creation of a new fonction or increase in the work forces.

a) Subject to recall rights provided in clause 9.14, when a job becomes vacant, it shall be posted in the plant for three (3) working days.

i) Employees who are interested must make their demand during the posting period by applying at the Personnel Department. The choice shall be made within a delay of five (5) working days in accordance with the provisions of clause 9.09; a copy of each job posting showing candidates shall be remitted to the Union as well as to the applicants.

b) When there is succession of displacement resulting from a job posting, the selection shall be done the employee chosen shall occupy the new task in a reasonable delay.

c) An employee eligible and qualified in accordance with the provisions of clause 9.09, absent for vacation, leave of absence, sickness or accidented, may apply upon his return to work before the choice becomes final. Employees who are interested must make their demand during the three (3) working days following their return to work. Immediately following their return to work, they may see at the Personnel Department any job posting that appeared during their absence; any such chosen employee shall be added to the job posting copy and a revised circulation will be emitted.

d) If an employee who applies and obtains a job at a wage rate equal to or lower than his regular job, he will not have the right for the next six (6) months to apply and obtain a job equal to or lower than his regular job.

e) A job vacancy may be filled on a temporary basis in order that production may not be interrupted, until the selection has been made.

f) Following a promotion if an employee cannot meet the job requirements, he will then be returned to his previous job subject to the provisions of clause 9.09.

g) The words "reasonable delay" for the interpretation of paragraph b) means the delays necessary to complete the posting period and the selection in conformity with the Collective Agreement and the necessary training periods required by the employees concerned in order to allow them to accomplish the task.

9.20 a) The opportunity for training shall be posted with the corresponding wage rate of the job and the minimum and maximum training wage rate as shown in appendix "A". Candidates shall be chosen in accordance with the provisions of clause 9.16. The progression during training shall normally be in accordance with the schedule for apprenticeship or the schedule for learner periods appearing in appendix "A" depending on the case. However an employee who progresses more rapidly, shall be advanced more rapidly than provided for in the schedule.

b) If an employee considers that his basic qualifications and his ability qualify him for a learner period at the second level of the schedule, he may request to be assigned at the next learner period level or at the regular job rate if there is only one learner period for that job. The same procedure applies for each learner period and the assignment from one period to another in accordance with this paragraph shall not be refused.

1) It is agreed to that the objective of these provisions is to permit those who so desire, to progress in relation with their qualifications and ability, without having to complete the training periods of five hundred and twenty (520) hours.

2) Any employees claiming that the determination of his qualifications and ability was done incorrectly or that he did not receive the opportunity provided for to learn, may present a grievance in accordance with article 7 of the agreement.

9.21 The Company's apprentices shall not be subject to seniority regulations during the period of their apprenticeship, provided that retaining an apprentice in the Company's employ shall not cause the lay off of a tradesman or a production worker with greater length of service with the Company. Having completed his apprenticeship course, an apprentice shall be placed on the seniority list and credited with his length of service during his apprenticeship.

9.22 In the event of a lay off, the President, Vice-President, Financial Secretary, Recording Secretary, Treasurer and the Grievance Committee shall have preferential seniority in their description and in the plant during their term of office, provided they have the qualifications to perform the work available.

9.23 Any member of the Negotiations Committee as provided for in clause 8.01, shall also have preferential seniority in his description and in the plant starting four (4) months prior the expiration of Collective Agreement, until signature of the next Collective Agreement.

Temporary transfers

9.24 A temporary job vacancy is, either a vacancy caused by the absence of an employee for sickness, accident, annual vacations, absence with permission, suspension etc., or for a temporary surplus of work.

a) In case of temporary job vacancy of not more than fifteen (15) consecutive working days, the vacancy shall be filled without regards to seniority. However, an employee undergoing such transfer shall not be considered as classified.

b) In case of temporary job vacancy of more than fifteen (15) consecutive working days but of not more than thirty (30) consecutive working days, such vacancy shall be filled by choosing in the same department (defined at 9.11) in accordance with the provisions of clause 9.09.

c) In case of temporary job vacancy of more than thirty (30) consecutive working days, the vacancy working days, the vacancy shall be filled in accordance with the provisions of clauses 9.14, 9.19 and 9.16.

d) An employee returning to work following an absence goes back to his regular job, and the employee transferred temporarily goes back to his regular job, subject to other seniority provisions.

e) However, a temporary transfer shall become permanent after one (1) year and, if necessary the employee returning to work after one (1) year of absence shall be placed in accordance with the provisions of clause 9.10.

f) An employee transferred temporarily shall be paid in accordance with provisions of clause 17.17.

ARTICLE 10

LEAVE OF ABSENCE

Jury Duty

10.01 The Company will grant the necessary leave of absence to any employee called for Jury Duty or as witness for the Crown. For each work day such employee is required to present himself at court, the Company will pay the difference between his jury or his witness for the Crown allowance and his regular straight time hourly rate for the number of hours that he normally works on his regular shift.

Bereavement Leave

10.02 a) In case of death in the immediate family of an employee, the Company will grant a leave of absence of three (3) working days beginning with the day death occurred, paid at the employee's standard hourly rate. The Immediate family shall include: wife, children, mother and father.

b) In case of death of the father-in-law, mother-in-law, brother or sister, the Company will grant a leave of absence of up to three (3) working days ending on the day of the funeral, without loss of regular wages. The rate of pay shall be the standard hourly rate.

10.03 Each employee will work as provided for unless he has:

- 1) asked and obtained from his immediate supervisor a leave of absence without pay of not more than one (1) week.
- 2) asked and obtained in writing from the Personnel Manager, a leave of absence for a longer period. The Union will receive a copy of the demand and the answer from the Company.

However, these permissions will not be refused arbitrarily.

10.04 Any leave of absence exceeding one (1) week will be confirmed in writing. A copy will be sent to the employee and the recording Secretary of the Union.

10.05 On a written request of the Union submitted to the Personnel Manager at least one (1) week in advance, the Company shall grant a leave of absence without pay to one (1) Union Delegate per department in accordance with the provisions of clause 9.11, chosen by the Union, to attend conventions courses and conferences on behalf of the Union. Should it be necessary to appoint more than one representent per department as specified above it will be done by mutual agreement between the concerned parties.

10.06 On a written request to the Personnel Manager at least one (1) week in advance, the Company shall grant leave of absence without pay to no more than three (3) employees selected by the Union on a full time basis. Such leave of absence shall normally be limited to twelve (12) months, and for not more than one (1) employee per department or by occupation.

ARTICLE 11
SAFETY AND HEALTH

11.01 The Company and the Union agree to exert joint efforts to maintain a high standard of safety, health and good housekeeping in the plant in order to prevent illnesses, industrial injuries and industrial illnesses.

11.02 a) The Company accepts the responsibility to take adequate and reasonable steps for the safety and health of the employees during working hours and shall continue to provide the customary equipment and supplies for the protection of employees.

b) There shall be a First Aid station with a qualified attendant on duty on work shifts having at least twenty-five (25) employees. On work shifts with 150 employees or more the attendant will be a nurse (male or female).

c) Food service will be provided in the plant giving products of an adequate quality. The canteen shall continue serving hot meals as long as sales maintain at 20 hot meals per shift. In the event that hot meals are discontinued due to insufficient sales, they shall not be recommenced until such time as there are twenty-five (25) additional employees on the shift concerned than at the time of discontinuation.

11.02 d) Two (2) members representing both parties of the Safety Committee along with the Cantine concessionary shall form a joint Committee which will have a consulting responsibility in order to assure that housekeeping, hygiene, menus, food served and the personnel meet normal requirements of this type of food service.

11.03 a) Special protective devices or clothing required for the safety of employees shall be provided free by the Company. The employees shall be held responsible for the loss through negligence or intentional damage to such protection devices and clothing. The Company pay in accordance with current practice the cost of prescription safety glasses required for work. The Company will introduce Safety shoes Service which will supply safety shoes in accordance with the work requirements. The wearing of safety shoes is mandatory and will be a condition of employment.

b) The Company will provide employees having to work outside, with rain clothing, snow-mobile suit, and overshoes. Any employees needing to wear such clothings must return it daily to the designated area in his department according to the procedure established by his immediate supervisor.

11.04 The parties shall conform to the pertinent rules and regulations concerning industrial and commercial establishments of the Quebec Labour and Manpower department.

11.05 a) The Company and the Union accept to form a Safety and Health Committee composed of four (4) members designated by the Company, four (4) members designated by the Union, and an equal representation of employees that are not included in the Union.

b) The Company and the Union shall each designate one (1) of their members to alternate as Chairman of the Monthly Committee meetings.

11.05 c) One day every month the Committee inspects the establishment.

11.05 d) The Committee will hold every month two (2) meetings for the discussion of the findings for which the inspection took place, of the plant and or of any other subject which concerns Safety and Health of their causes and of the means to prevent them. Other emergency meetings concerning specific subjects may take place. The meeting reports comprising of all the committee's recommendations thought useful along with the committee's proposed correction upon approval will be remitted to all those concerned, these reports will appear on the posting boards within a period of one week following the meeting.

11.05 e) The Company will have the documentation and necessary statistics available for the activities of the Committee.

11.05 f) The Committee may request at its meetings the services of consultants and/or specialists from the exterior in the field of Safety and Health.

11.05 g) The Plant Safety Committee shall be informed of all accidents and may carry out investigations on the nature and cause of these accidents.

Upon major accidents or important material damage that could have caused an accident, a member of each party of the committee will be rapidly advised and will investigate in such a manner so as to see immediately the facts and propose if necessary an urgent recommendation.

11.05 h) The Company must inform employees of the dangers inherent to their work and of all the procedures of accident preventions related to their work and to their habits in the plant, within two (2) weeks following their hiring and/or their nomination to a new occupation.

11.05 i) The Committee participates to the formation of employees at work in relation to Safety and Health.

11.06 The Plant Safety Committee shall be informed of all accidents and may carry out investigations on the nature and cause of these accidents. Major accidents shall be reported without delay, at the latest, within twenty-four (24) working hours and investigated promptly.

11.06 a) Noise level, dust concentration, gas concentration and health degree instruments shall be maintained in good condition and must conform to the norms generally accepted for these categories of instruments.

11.06 b) Any result from present studies with the above mentioned detectors will be remitted to the committee with explanation accordingly.

11.06 c) The Committee may request that an outside firm and/or the Government Inspection Department, accomplished tests.

11.06 d) Members of the Committee shall receive the necessary formation for the operation of the above mentioned control instruments.

11.07 An employee hurt in an industrial accident shall be paid for the time lost on the day he was injured at his regular daily earnings including any overtime premiums and applicable night shifts premiums, and provided with necessary transportation for medical attention on the day of the accident.

11.08 It is not the intent of the preceding provisions to make the Company responsible for the payment of salary or transportation charges which is reimbursed by the Workmen's Compensation Commission.

11.09 The Company shall continue to assist an injured employee in filing out his Report of Accident and Claim Form of the Workmen's Compensation Commission (RE-1). An unsigned copy of such form shall be given to the employee for a period not exceeding twenty-four (24) hours for purposes of discussing this matter with his Union representative if he so desires. If the employee signs this form, he shall be given a copy.

11.10 a) Any employee or member of the Safety Committee or a Steward who believes that an abnormally dangerous situation exist so that he is in danger of injury or a serious risk to his health, must advise the Foreman and a member of Union Safety Committee and/or his Union Steward, before he ceases to work.

b) If there is disagreement between the Union Representative and the Foreman, the case will be submitted to the Safety Committee for a decision.

c) In the event whereby the Safety Committee decides the operation in question presents a danger, no other employee will be permitted the work until such time that the situation has been corrected.

d) The Committee may call upon the Labour Department Inspection Services should it necessitate additional information to correct the situation.

e) A member of the Safety Committee duly appointed or in his absence a Union representative acting in good faith in view of a) above will not be subject to discipline nor to any other measures of reprisals in consequence of such doings.

11.11 Any grievance or punishment with respect to this article will be processed without delay and, if referred to an Arbitrator, he shall decide whether the danger justified the employee's refusal to do the work and may award wages lost to the employee if the equity of the situation requires it.

11.12 Employees returning from illness or injury must notify the Personnel Department of their date of return to work and provide at least two (2) working days advance notice if absent two (2) weeks or more.

11.13 The Company agrees to ensure the availability of a member of the Safety Committee for all the work related to the safety and health of the employees and this for a duration of eight (8) hours a day.

Furthermore a member of the Safety Committee chosen by the Union will be responsible four (4) hours a day to accomplish safety work as defined by the Safety Committee.

11.14 The Company reserve the right to have medical examination undergone as follows:

- a) prior to employment
- b) at the discretion of the Plant Doctor

The company Doctor shall inform the Company of any Industrial sickness discovered at the time of the examination. Any medical examination done at the plant will be done during work hours and any other medical examination will be done by a time schedule or at the Doctor's office by appointment arranged by our first aid department.

12.01 a) A day is a twenty-four (24) hour period beginning with the start of the employee's shift.

12.01 b) The work week will be forty (40) hours and the normal work day will be eight (8) hours exclusive of the established lunch period.

12.01 c) In the case of continuous operations (Electric Furnaces & Stationary Engineman) the work week will be divided in seven (7) days of eight (8) hours of work, beginning Monday morning for those employees corresponding time schedule will be by agreement.

12.02 a) A normal work week is made up of five (5) days, Monday to Friday, worked between 8.00 A.M., Monday to 8.00 A.M., Saturday inclusively.

12.02 b) Excluding the employees mentioned in clause 12.01 c) the hours of work in Delavaud along with the hours of work of the Janitors shall be maintained as established and this for the duration of the Labour Agreement all subject to the provisions of clause 12.05.

12.03 The normal hours of work are shown in Appendix "B" except that for an employee who is asked to work overtime will see his time work schedule modified as if he was working on three (3) shifts bases for means of allowed and paid lunch periods.

12.04 A shift be considered as worked on the calendar day during which its regular working time begins.

12.05 Should circumstances arise which would require that hours be worked other than normal, such changes from the normal work schedules may be made by the Company after discussion with the Union and with due regard to maintaining stability of shifts. When a change from the normal work schedule or if a schedule of overtime affects an entire department (defined at 9.11), the change will be done following mutual agreement between the Company and the Union and the employees shall be advised on the Notice Boards at least one (1) week ahead of time.

12.06 a) The above clauses of this article shall not be read or construed as a guarantee of hours of work per day or week, but shall serve as a basis for scheduling available work in accordance with the terms of this Agreement.

12.06 b) It is recognized that a reasonable amount of overtime is necessary for the efficient running of the Company business, and the Union pledges it will collaborate with the Company to assure that a sufficient quantity of qualified employees are available when overtime is necessary. However no employee will be disciplined in any way whatever for having refused to work overtime except if he has accepted to work overtime and that afterward he fails to present himself without a valid reason and without having advised the Company

12.07 The Company shall endeavour to schedule its work in such a manner that an employee shall work his regular number of hours followed by twelve consecutive hours of rest.

12.08 a) Two (2) working days' notice shall be given to any employee transferred to another shift except in case of emergency.

b) If a case of emergency necessitates a notice of less than two (2) working days, the employee shall receive for the first four (4) hours of the first day of the transfer, half-time more than otherwise for in this Agreement.

c) An employee accepting to work on another shift without having received the two (2) working days notice when not in case of emergency, shall receive the compensation provided for in the previous paragraph.

12.09 With the exception of the employees specified in clauses 12.01c) and 12.02b) and the employees of the Maintenance Department in Pipe Division, Senior employees will have preference on shift assignment provided that qualified employees are available to perform the work required and that new employees assigned to day or night shifts for training purposes are not displaced. Active Union Officers as follows: President, Vice-President, Recording Secretary, Financial Secretary, Treasurer, Syndic, Guide, Guards and Chief Stewards shall have preference on shifts assignments.

Stationary enginemen shall have preferential seniority in the plant during the time the boilers are not operating, provided they have the qualifications to perform the work available without for as much causing the lay-off of employees in the plant.

12.10 Any employee starting up to ten (10) minutes late shall have one quarter hour (15) minutes deducted from his pay, and if starting more than ten (10) minutes but less than thirty (30) minutes late, one-half (30) minutes shall be deducted from his pay.

12.11 All employees will be permitted five (5) minutes at the middle and at the end of their shift to wash up.

12.12 a) The Pipe Forming continuous operations shall continue to conform to the rest, lunch and wash up periods in existence May 31st, 1978 and this until such time that the study is completed at which time the Company will call a special meeting of the Safety Committees in order to expose the findings of the study and agree on the revisions that are consequently to be done, all in relation with the Letter of Agreement signed to that effect June 16th, 1977.

b) When the wet ball globe temperature reaches in the Delavaud a temperature to be agreed to by the Safety Committee, the departmental union safety representative will be advised so that he may ascertain the employees opinions in order to advise the Superintendent if it is desirous to stop the operations. Any such stoppage shall follow the normal procedure when operations are terminating.

12.13 All other employees shall have a rest period of fifteen (15) minutes for each normal half day of work, to be provided for in accordance to operations.

ARTICLE 13

OVERTIME AND SHIFT PREMIUMS

13.01 The regular straight time hourly rate means an employee's standard hourly rate as per wage schedule, including any out-of-line differential, but excluding all premiums.

13.02 The Company shall pay an employee for all hours worked in excess of the normal work day as defined in article 12 as follows:

a) One and one half times his regular straight time rate for the first four (4) hours.

b) twice his regular straight time rate afterwards.

13.03 a) All work performed outside the normal work week as stipulated in 12.03 shall be paid, at time and one half for the first four (4) hours and double time thereafter. All work performed on Sunday shall be paid at double time.

13.03 b) For the employees working on continuous operations (Electric Furnace and Stationary enginemen) in accordance with the work time schedule foreseen in 12.01 b) and 12.01 c), obliged to work more than five (5) days in any given pay period, will be paid time and one half his regular rate. A seventh work day will be paid double his regular rate. Any work accomplished on a Saturday will be paid at time and one half his regular rate and when on duty a Sunday his rate will be double his regular rate.

13.04 When an employee is permitted by the Company to change from one shift to another at his own request, and the new shift starts within the same twenty-four (24) hour period as his preceding shift, overtime will not be paid as provided in clause 13.02. The starting time of the new shift will start a new twenty-four (24) hour period for the purpose of determining overtime.

13.05 Normal scheduling of overtime shall be limited to three (3) hours except in a case of emergency, or existing shift variations. Employees required to work in excess of two (2) hours overtime shall be entitled to a thirty (30) minutes paid lunch period.

13.06 a) Overtime work shall be distributed as equitably as possible among the employees regularly doing that work.

b) Pipe Division:

The Company shall notify each employee before the end of his previous to last shift preceding the overtime to be done except in case of emergency. By emergency, we understand all machinery breakdown and all affected operations and all unforeseeable shipment.

1) An employee working without receiving the above-mentioned notice, will be paid double-time from the start of such overtime, except in case where such overtime was caused by an emergency situation impossible to foresee.

2) Subject to the preceding paragraph, it is understood that in compensation, the Maintenance and Yard employees will receive the incentive bonus as already in effect for the Delavaud employees.

3) When an employee who received the above-mentioned notice and there after to work for a proper reason and it is too late to give the above-mentioned notice to a substitute, the latter shall not receive the double-time provided for in the previous to the last paragraph.

Mechanical Division:

4) The Company shall notify each employee before the end of his previous to last shift preceding the overtime to be done, except in case of emergency. An employee working without having received the above-mentioned notice, will be paid double-time from the start of such overtime. An employee who receives a shorter notice without there being an emergency, shall have the right to refuse such work.

5) When an employee having received the above-mentioned notice refuses thereafter to work for a proper reason and it is too late to give the above-mentioned notice to the substitute, the latter shall not receive the double-time provided for in the previous paragraph.

c) The Company shall post weekly in each department the overtime hours worked and credited to each employee of the department for the eight (8) previous work weeks and accumulated from the date of signature of the Collective Agreement.

d) For such purpose, an employee absent from work for causes of illness, accident or leave of absence or who refuses overtime, shall be credited the time as if he had worked it.

e) If an employee is not notified of the cancellation of overtime before the end of his previous to last shift preceding the scheduled overtime, he shall receive two (2) hours of pay at his regular rate.

me 13.07 For work performed on the second shift, employees will be paid a shift premium of thirty (30¢)cents per hour. For work performed on the third shift, employees will be paid a shift premium of forty (40¢)cents per hour. Shifts starting between 6.00 A.M. and 10.00 A.M. shall be considered as day shift; shifts starting between 10.00 A.M. and 7.00 P.M. shall be considered as second shift; shifts starting between 7.00 P.M. and 6.00 A.M. shall be considered as third shift.

13.08 Any employee who has not been otherwise notified and reports to work as usual and is sent home because no work is available and/or any employee who has been called in to work for a short period, shall be paid for the equivalent of at least four (4) hours work at his regular straight time hourly rate. This shall not apply in cases where work is not available because of circumstances beyond the Company's control such as defects of breakdown due to forces of nature or a power failure due to Hydro Quebec or any water shortage which may not be imputed to the Company.

13.09 An employee who has already left the premises of the Company after the end of his regular shift and who is recalled for emergency work, shall be paid double-time his regular straight time hourly pay for all hours worked on recall up to the starting time of his regular shift. In any event he shall be paid at least the equivalent of three (3) hours at twice (2) his regular hourly rate.

13.10 Employees who are required to work outside the plant, will be paid at a rate of fifty (50) cents per hour premium within a radius of seventy-five (75) miles from the plant, and seventy-five (75) cents per hour premium outside the radius of seventy-five (75) miles from the plant. An employee assigned responsibility for supervision outside the plant shall receive a dollar (\$1.00) more per hour than provide in the preceding sentence. These rates apply from the time they leave their home until they return to the place of their employment for an eight (8) hour day. For all travelling and work performed outside the plant, employees shall be paid according to Clauses 13.02 and 13.03, except however when an employee during a twenty-four (24) hour period, as mentioned in Clause 12.01, is travelling only. In such a case, he shall be paid at his standard hourly wage rate (plus any applicable premium), for all travelled hours.

13.11 In addition to the wage and travel payments mentioned above the Company will reimburse employees travelling on Company business as follows:

Meals & miscellaneous: \$30.00 per day
Room : as per receipt
Automobile : Canron policy
Other transportation : as per receipt

14.01 The following shall be recognized as statutory holidays with pay on which the plant will normally be closed: New Year's day; Day after New Year; one (1) extra day between Christmas and New Year; Easter Monday, Victoria Day; St-Jean-Baptiste Day; Dominion Day; Labour Day; Thanksgiving; Christmas Day and Boxing Day. Should the St-Jean-Baptiste Day fall on a Saturday it will be observed on the preceding Friday and if it falls on Sunday it will be observed on the succeeding Monday. Should any of the other above statutory holidays fall on Saturday or Sunday, it will be observed on the succeeding Monday.

14.02 All employees, except probationary employees, shall be paid a holiday allowance of one normal day's pay at their regular straight time hourly pay for each of these holidays, whatever may be the day of the week upon which such holiday may fall, provided they have complied with the provisions of clause 14.03.

14.03 To be entitled to the holiday allowance, an employee paid for the statutory holiday must have worked the full scheduled shift immediately preceding and immediately following such holiday, unless he was absent with leave, or unless he demonstrates to the Company that his absence was due to illness or injury; provided that such absence did not begin more than seven (7) working days before the holiday or extend more than seven (7) working days after the holiday. An employee laid off in the seven (7) calendar days preceding a paid holiday will be entitled to the holiday allowance.

14.04 Any employee required to work on a statutory holiday, shall be paid at the rate of twice his regular straight time hourly rate for all hours worked in addition to his holiday pay.

14.05 Should a statutory holiday occur during an employee's vacation period, he shall receive an extra day's pay, or he may take an alternative holiday, provided such holiday be on the Friday immediately preceding or the Monday immediately following such vacation period, which choice shall be made at the same moment as the vacations concerned. In the case of employees working on continuous shift schedule they must inform their Foreman at each holiday their choice at least one week ahead of time.

14.06 If another day is substituted by Federal or Provincial statute or agreement between the parties for the observance of a holiday, the day of observance so substituted shall be deemed to be the holiday for the purposes of this article.

ARTICLE 15

VACATIONS

15.01 Employees shall be entitled to annual vacations, based on their seniority and shall be paid in proportion of their total earnings between May 1st, of the preceding year and April 30 th, of the current year.

15.02 An employee with less than one (1) year of seniority as of May 1st, shall be entitled to a vacation of one (1) day for each complete month of employment with pay equal to four (4%) percent of total earnings prior to May 1st.

15.03 a) An employee with one (1) year but less than three (3) years of seniority in the current calendar year, shall be entitled to a vacation of two (2) weeks with equal to four (4%) percent of total earnings in the twelve (12) months preceding May 1st.

b) An employee with three (3) years but less than five (5) years of seniority in the current calendar year, shall be entitled to a vacation of two (2) weeks pay equal to five (5%) percent of total earnings in the twelve (12) months preceding May 1st.

15.04 a) An employee with five (5) years but less than ten (10) years of seniority in the current calendar year, shall be entitled to a vacation of three (3) weeks with pay equal to six (6%) percent of total earnings in the twelve (12) months preceding May 1st.

b) An employee with ten (10) years but less than fifteen (15) years of seniority in the current calendar year, shall be entitled to a vacation of three (3) weeks with pay equal to seven (7%) percent of total earnings in the twelve (12) months preceding May 1st.

15.05 a) An employee with fifteen (15) years but less than eighteen (18) years of seniority in the current calendar year, shall be entitled to a vacation of four (4) weeks with pay equal to eight percent (8%) of the total earnings in the twelve (12) months preceding May 1st.

b) An employee with eighteen (18) years but less than twenty (20) years of seniority in the current calendar year, shall be entitled to a vacation of four (4) weeks with pay equal to nine percent (9%) of the total earnings in the twelve (12) months preceding May 1st.

c) An employee with twenty (20) years but less than twenty-five (25) years of seniority in the current calendar year, shall be entitled to a vacation of four (4) weeks with pay equal to ten percent (10%) of total earnings in the twelve (12) months preceding May 1st.

15.06 An employee with twenty-five (25) years but less than thirty (30) years of seniority in the current calendar year, shall be entitled to a vacation of five (5) weeks with pay equal to eleven percent (11%) of total earnings in the twelve (12) months preceding May 1st.

15.07 An employee with thirty (30) years or more of seniority in the current calendar year, shall be entitled to a vacation of six (6) weeks with pay equal to twelve percent (12%) of total earnings in the twelve (12) months preceding May 1st.

* 15.08 The annual vacation period for the plant will be the last two (2) complete weeks of July of the Cannon Inc. Fiscal Calendar.

15.09 All employees who are entitled to two (2) weeks vacation or more will take the two (2) weeks of the annual vacation period except the following:

a) Employees assigned to repair work, whom should be informed not later than the 15th of June;

b) Employees who have been requested and have agreed to work during the vacation period;

c) Employees who work during the annual vacation period will take their vacations outside the said vacation period but during the months of July and August according to seniority, production requirements and the Canon Inc. Fiscal Calendar.

15.09 d) Maintenance employees will be divided by group in such a manner so as to allow 25% of the employees to take their vacations at the same time as other employees.

15.10 Employees eligible for more than two (2) weeks vacations shall schedule these weeks within fifteen (15) days following the posting of April 1st for the vacation schedule. These vacations shall be completed in the twelve (12) months beginning May 1st of the current year, subject to the provisions provided for at 15.09 for July and August, in conformity with production requirements and according to seniority in the event of a conflict for dates available.

The final schedule shall be posted for the 1st of May. Following that posting employees having the right to vacations not appearing on schedule, must give thirty (30) days notice to their Foreman to scheduling each week, subject to production requirements and without disturbing weeks already scheduled. Vacation weeks not scheduled by December 31st of the current year shall be decided for, by the Company.

15.11 Should an employee's service be terminated, for any reason whatsoever, he will receive the appropriate percentage, under clauses 15.02, 15.03, 15.04, 15.05, 15.06, 15.07 of his total earnings since the preceding May 1st.

15.12 Vacation pay will not be paid at the time of a lay-off unless so requested by the employee at the time of the lay-off.

15.13 An employee will receive his vacation pay on the pay day immediately preceding his vacation.

15.14 a) As vacations were introduced to provide an opportunity for rest and recreation, any employee who works a full year will not be granted any payment in lieu of vacation.

b) An employee who has worked less than a full year in the twelve months preceding the first (1st) of May, due to sickness, accident or lay-off, may reduce his vacations by full weeks in such manner that he does not have to take more weeks than he has of forty (40) hours of regular pay in vacation pay, subject to a minimum of two (2) weeks vacation per year. An employee at work having to take these two (2) weeks of minimum vacation will not be paid, for them, less than two (2) weeks (80 hours) of pay at his regular hourly rate providing that he had one (1) year of seniority as of the previous May first and that the cause of the above mentioned incomplete year of work is a sickness or an accident.

ARTICLE 16

WELFARE

16.01 a) The Company will continue in force the Group Insurance Plan and continue to pay in full, the cost of the Plan for the life of the Agreements.

b) Life Insurance Will be \$8,000.00 and A.D. & D. will also be \$8,000.00, until retirement. At retirement, Life Insurance benefits will continue at \$3,000.00.

16.01 c) The weekly Indemnity benefits will be sixty-six and two thirds (66 2/3%) per cent of the employees regular earnings with an equal maximum to the maximum of the Unemployment Insurance Commission plus \$100.00 dollars, for a maximum of twenty-six (26) weeks beginning with the fourth (4th) day of disability or the first (1st) day of hospitalisation or the first (1st) day of disability following an accident. Major Medical Insurance will carry a \$25.00 per person deductible with a maximum of \$50.00 per family.

d) The Basic Dental Care Insurance (Blue Cross or the equivalent) is modified so as to have the Quebec Dental Surgeon Association rate at the time of treatment. If the Quebec Health Insurance Plan extends so as to cover the Canon dental plan, the savings will serve towards new benefits to be negotiated between the parties when renegotiating this agreement.

e) For employees on lay-off the three (3) month waiting period to become readmissible to the Group Insurance Plan will apply only after a lay-off of a least one (1) year.

16.02 The Company will continue to provide Long Term Disability Insurance. The benefits will be sixty-six and two-third (66 2/3%) per cent of the regular basic wage rate of the employee less any benefits he may be eligible for under the Quebec Pension Plan, the Workmen's Compensation Act, and any other group insurance plan. These benefits will commence on the later of the following dates:

a) on the 183rd day of invalidity,

b) at the end of the periods of Weekly Indemnity Benefits and Unemployment Insurance Sickness Benefits he may be eligible for.

16.03 The Company agrees to continue in force the Canron Retirement Plan as improved January 1st, 1974 and to continue its contributions for the life of the Agreement

I) Canron will guarantee the payment of supplementary benefits which together with benefits payable under the non-contributory section of the Canron Retirement Plan, for service since October 1) 1952, will not be less than:

a) for each year of service between October 1, 1952 and December 31, 1965, annual retirement income equal to: 1% X \$5,000 (1966 YMPE) (\$50 per year of service) PLUS, if the employee was a member of the Company Pension Plan during this period and did not withdraw his contributions, 1% X \$4,800 (\$48 per year of service).

b) for each year of service after January 1, 1966, annual retirement income equal to: 1% X \$9,800 (\$98 per year of service).

The maximum guaranteed pension under the non-contributory plan will be one percent (1%) of \$9,800 per year of service X 25 years, or \$2,450 per year for employees retiring in 1977 increasing each succeeding year to a maximum of thirty (30) years' service, or \$2,940 in 1982.

II) Employees may take early retirement under the Retirement Plan at any time after age 55 without Company consent.

III) a) The Company will provide special early retirement benefits to employees aged 55 or over, whose employment must be terminated for any of the following reasons:

1) permanent closure of the plant.

2) technological change where an employee's regular job is eliminated, or he is bumped as a result of such change and is incapable of performing the new or changed job, or any other job for which he qualifies under the seniority and/or technological change articles.

3) Physical or mental incapacity, certified by independent medical examiners, which prevent an employee from performing the duties of his regular job and he does not qualify for Long Term Disability benefits, and cannot perform any other job which he is entitled under the seniority article of the collective labour agreement.

16.03 III b) The Special Early Retirement benefit will be a supplementary pension of \$225.00 per month at retirement, payable until O.A.S. and Q.P.P. are payable.

c) In addition, employees over age 62 at retirement will receive a supplementary pension equal to the early retirement reduction normally applicable between age 62 and age 65.

d) The Special Early Retirement date shall be the first of the month coincident with or next following the date of employment is terminated for any one of the above reasons.

IV) The schedule of vested Company paid benefits applicable on termination of employment shall be:

Years of service	vested benefit
less than 7	0%
7 but less than 8	25%
8 but less than 9	50%
9 but less than 10	75%
10 years or more	100%

V) Any improvement in the Canron Retirement Plan which provides a benefit equal to or better than any or all of the above guarantees shall negate such guarantee.

VI) For purposes of the minimum guarantee and Special Early Retirement benefits "service" shall be determined as follows:

a) Prior to January 1, 1977 all accumulated seniority as previously agreed and applied.

b) After January 1, 1977 an employee is required to work a minimum of 1560 hours in any calendar year to have it credited as "service" unless work is lost through accident or illness covered by Workmen's Compensation or insurance, or by an approved leave of absence.

ARTICLE 17

WAGES

17.01 a) The Co-operative Wage Study (C.W.S.) Manual for job description, classification and wage administration dated May 11, 1966 (herein referred to as the "Manual") is incorporated into this Agreement as Appendix "D" and its provisions shall apply as if set forth in full herein, provided that reference in the Manual to such jobs as trade or craft, assigned maintenance, clerical or technical, group leader, spell hand, testing or inspection, learner, apprentice, instructor, shall not or itself establish existence of such jobs in the operations of the Company or determine that such jobs are within or are not within the jurisdiction of the bargaining unit.

b) When new or changed jobs are submitted to the Union for approval, the Union's C.W.S. Committee shall:

1) Be granted sufficient time away from their regular duties to check and carry out the Manual procedures regarding such jobs;

2) Suffer no loss of pay during such procedure;

3) Return to their regular job as soon as this work is completed;

The amount of the time necessary shall be agreed upon between the parties, when such changes are submitted.

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

Standard Hourly Wage Scale

17.03 a) The Standard Hourly Rate Scale is as specified in Appendix "A".

b) For each job specified in appendix "A" the training periods will be indicated in accordance with the C.W.S. Manual and in conformity with clause 17.18.

17.04 Effective on the dates specified in Section 17.03 all employees shall have their rates of pay adjusted as follows:

a) If the employee is not receiving an out-of-line differential prior to the dates specified in Section 17.03, the rate of pay of such employee shall be adjusted to conform to the standard hourly rate for that employee's job, as provided in Section 17.03.

b) If the employee is receiving an out-of-line differential prior to the dates specified in Section 17.03, the rate of pay of such employee shall be increased by the amount by which the rate for Job Class 1 has been increased, as provided in Section 17.03, and the following shall govern:

1) If the employee's new rate resulting from such increase is greater than the standard hourly rate for the job, as provided in Section 17.03, the amount by which such employee's new rate is greater than the rate provided in Section 17.03 shall become such employee's new out-of-line differential (which shall replace the former out-of-line differential) and shall apply in accordance with the provisions of this Agreement.

2) If the employee's new rate resulting from such increase is equal to or less than the standard hourly rate for the job, as provided in Section 17.03, the rate of pay of such employee shall be adjusted to conform to the standard hourly rate for the job, as provided in Section 17.03, and the former out-of-line differential shall be terminated.

17.05 As of the date the Standard Hourly Wage Scale becomes effective, the standard hourly rate for each job class shall be the standard hourly rate for all jobs classified within such job class and shall so continue for the duration of the Standard Hourly Wage Scale and shall be applied to any employee in accordance with the provisions of this Agreement.

17.06 Each standard hourly rate established under Section 17.03 shall be:

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

b) The established hourly rate and minimum guaranteed rate of pay under any incentive applied to the job in accordance with the provisions to this article.

17.07 Except as otherwise provided by this Agreement, the established rate of pay for each production or maintenance job, other than a trade or craft or apprentice job, shall apply to any employee during such time as the employee is required to perform such job.

17.08 Except as otherwise provided by this Agreement, the established rate of pay for a trade or craft or apprentice job shall apply to any employee during the time such employee is assigned to the respective rate classifications in accordance with the provisions of this Agreement.

Out-of-line Differentials

17.09 The Company shall furnish to the Union a list agreed to by the Company and the Union of employees who are to be paid "out-of-line differential". Such list shall contain the following information:

- a) Name of incumbent to whom such out-of-line differential is to be paid;
- b) Job title of job on which out-of-line differential is to be paid;
- c) Job classification of such job;
- d) Standard hourly rate of such job;
- e) Amount of out-of-line differential;
- f) Date such out-of-line differential became effective.

17.10 Except as such out-of-line differential may be changed by the means hereinafter provided, any employee included in the list referred to in Section 17.09 shall continue to be paid such out-of-line differential during such time as the employee continues to occupy the job for which the differential was established.

17.11 If an employee with an out-of-line differential is transferred or assigned to a job having a higher standard hourly rate then the differential shall be reduced by the amount of the increase in the standard hourly rate.

17.12 If, as a result of lay-off and the exercise of seniority rights, an employee with an out-of-line differential is moved to a job having a lower standard hourly rate, then the out-of-line differential shall be cancelled.

17.13 If such employee referred to in Section 17.11 and 17.12 is returned to the job for which the out-of-line differential was established, the out-of-line differential shall be reinstated except as it may have been reduced or eliminated by other means.

17.14 When an employee would, in accordance with the terms of this Agreement be entitled to receive his regular rate, he shall also receive any out-of-line differential to which he is entitled.

17.15 In addition to the means herein provided, increases in the increment between job classes shall be used to reduce or eliminate out-of-line differentials.

17.16 Except for the application of the out-of-line differentials as called for herein, the terms of this Agreement governing transfers shall apply.

Temporary Transfers

17.17 An employee who is temporarily transferred from his regular job shall be paid the standard hourly rate of the job to which he has been transferred, provided such rate is not less than that of his regular job. If the rate of the job to which he is temporarily transferred, but not as a result of a lay-off, is less than the rate of his regular job, he shall be paid the rate of his regular job during the period of such temporary transfer.

Learner Rates

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

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

- a) Code C: Seven to twelve months;
 - 1) One learner period classification at a level two job classes below the job class of the job.

- b) Code D: Thirteen to eighteen months;
 - 1) A first learner period classification at a level four job classes below the job class of the job; and
 - 2) A second learner period classification at a level two job classes below the job class of the job.

- c) Code E and higher: Nineteen months and above;
 - 1) A first learner period classification at a level six job classes below the job class of the job.
 - 2) A second learner period classification at a level four job classes below the job class of the job; and
 - 3) Une classification de troisième période de débutant à un niveau de deux classes au-dessous de la classe de l'occupation.
 - 4) Les employés qui n'ont pas eu d'expérience connexe d'une occupation ayant rapport à l'occupation respective serviront 520 heures de travail additionnel dans la période de débutant de deux classes au-dessous de la classe de l'occupation.

17.20 The learner periods, as provided in Section 17.19, shall apply to those jobs listed in Appendix "A" of this Agreement, except as otherwise mutually agreed between the Company and the Union and so indicated in Appendix "A". Learner periods shall apply only to jobs in Job Class 8 and up, except where the provisions of Sections 17.21 and 17.22 apply.

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

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

b) in the case of an employee transferred from another job in the plant, the lower figure of:

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

17.22 The learner provisions set forth in Section 17.21 shall apply:

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

b) only to provide replacements for job vacancies; and

c) in accordance with the provisions of this Agreement for filling vacancies.

17.23 The Company shall furnish the Union on the form set forth as Exhibit "F" of the Manual, a list of jobs agreed to by the Company and the Union as appropriate for the application of learner rates. Such list may be added to or deleted from by mutual agreement of the Company and the Union. The Schedule of learner rates set forth in Section 17.19 shall apply only to jobs in this list.

17.24 Employees time spent on a job requiring a learner schedule shall be cumulative. Periods of less than eight (8) hours shall not be counted toward completion of a learner schedule but shall be paid for at the standard hourly rate of the job.

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

17.26 The established learner rate of pay for each learner period classification shall apply in accordance with the learner training periods as defined in Section 17.19. However, an employee whose current rate of pay is higher than the minimum rate of a learner job to which he has acceded, shall maintain his current rate, but not higher than the standard hourly rate of the job being learner until such time as the rate for the applicable learner period classification is equal to or exceeds his present rate.

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

Incentives

17.28 Should the Company desire to install incentives to cover any jobs, the following shall govern:

a) The standard hourly rates for the respective jobs shall be the base rates and minimum hourly guaranteed rates for such incentive; and

b) The Company shall discuss with and explain to the appropriate employees and the Union the development of any incentive plan.

General

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

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

ARTICLE 18

TECHNOLOGICAL CHANGES

18.01 A technological change is interpreted as an automation of production equipment or the mechanization or automation of a job, or the replacement of an existing installation by a new installation producing the same product.

18.02 The parties to this agreement recognize the importance of minimizing the repercussions of technological change on the security of employment and the income of employees that may be displaced following such changes.

18.03 Any employee transferred from his occupation due to the above change and remaining in the plant will not have his job rate reduced for one (1) year. Subsequently, his wage rate will not be reduced by more than one job class per year for a maximum of five (5) years after which time he will be given the rate of the classification at which he is employed.

18.04 Displacement of any employee will be made within the department and division in which the technological change occurred, except when the technological change causes a lay-off, at this time, plant wide seniority will become effective.

18.05 Any employee affected by the above clauses must:

a) select at the time of his transfer the highest job classification for which he is eligible in accordance with the seniority provisions of this agreement.

b) be deemed to be an applicant for any vacancy posted the rate for which is higher than that of his actual occupation at the time of the posting. That if he is selected for any such vacancy, he must accept the promotion.

c) accept any occupational training which he is offered by the Company in any job classification.

ARTICLE 19

COST OF LIVING ALLOWANCE

19.01 A cost of living allowance will be determined in the manner and to the extent hereinafter set forth.

19.02 The cost of living allowance provided herein shall be an added amount to the hourly earnings of each employee for all hours worked and shall be paid for Statutory Holidays and other paid leaves of absence as provided in this Agreement but shall not be used in the computation of overtime premiums.

19.03 No adjustment retroactive or otherwise shall be made due to any revision which may later be made in any published Consumer Price Index by Statistic Canada.

19.04 The continuation of this cost of living allowance shall be dependent of the publication of the Consumer Price Index in its present form. Should the Statistic Canada discontinue or revise the Consumer Price Index the parties shall promptly meet and decide how the provisions agreed to in this Section shall be administered for the term of the existing Agreement.

The cost of living allowance shall take effect beginning December 1st, 1978 (November 1978 lecture) with the first adjustment payable March 1st, 1979 following the issuance of the Cost of Living Index of S.T.A.T.Can. issued in February 1979. The allowance shall be at a rate of = one cent (1¢) per = three tenth (0.3) units of the Index without dropping below zero (0¢) cent. From then on adjustments will be made quaterly (september 1st for August, December 1st for November, March 1st for February) and terminating June 1st for May with the expiration of the Collective Agreement.

ARTICLE 20

DURATION, TERMINATION AND COPIES OF AGREEMENT

This Agreement shall continue in effect until May 31st, 1980 inclusively. Within ninety (90) days immediately preceding the expiration date of the present Agreement, either party may request negotiation of a new Agreement by giving written notice to the other party in conformity with the Labour Code in which case the present Agreement shall remain in force until a new Agreement is executed. The Company will supply all employees with a copy of the agreement. The French version shall be the official version.

APPENDIX "A"

STANDARD HOURLY WAGE SCALE AND OCCUPATIONS

STANDARD WAGE SCALE

Job class	Rate Effective June 1st, 1978	Rate Effective June 1st, 1979
1.....	6.29	6.51
2.....	6.41	6.64
3.....	6.53	6.77
4.....	6.65	6.90
5.....	6.77	7.03
6.....	6.89	7.16
7.....	7.01	7.29
8.....	7.13	7.42
9.....	7.25	7.55
10.....	7.37	7.68
11.....	7.49	7.81
12.....	7.61	7.94
13.....	7.73	8.07
14.....	7.85	8.20
15.....	7.97	8.33
16.....	8.09	8.46
17.....	8.21	8.59
18.....	8.33	8.72
19.....	8.45	8.85
20.....	8.57	8.98

ANNEXE "A"

Jobs are grouped by Division and Departments

DIVISION MECANIQUE

- 3(5) Assembly dept. No. 3, shop 5 (General erecting shop)
- 4(1) Machine dept. No. 4, shop 1 (machine tools, general machining)
- 4(5) Machine dept. No. 4, shop 5 (machine tools, general machining)
- 4(7) Machine dept. No. 4, shop 7 (general milling, gear cutting, etc.) etc.)
- 14(2) Fabrication dept. No. 14, shop 2 (metal preparation)
- 14(3) Fabrication dept. No. 14, shop 3 (welding)
- 15(8) Heavy fabrication dept. No. 15, shop 8 (general heavy platework)

SERVICE AND OTHER OPERATION INDEX

- MP - Mechanical production
- MF - Fabrication shop
- MY - Yard operations
- MS - Store operations
- MM - Maintenance mechanical
- MCS - Mechanical cleaning shed

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #3 Erecting Shop #5

JOB REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD		
				1 st time 520 H. *1040 H.	2 nd time 520 H. *1040 H.	3 rd time 520 H. *1040 H.
(Electrician-wireman)	574	16	See Schedule			
(Erector-mech.)	570	15	See Schedule			
(Pipe-Fitter)	573	13	See Schedule			
(Assembler-Mech.)	575	12	3	6	8	10
(Assembler/tester) (G.V.Prod.)	570-1	10	2	6	8	
(Craneman-Over 30 tons.)	MP-20	10				
(Crater)	563	9	3	3	5	7
(Spray painter)	577	8	1	6		
(Hooker-M.S.)	MP-40	7				
(Helper-M.S.)	579	5				

PROFESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

570-1 & 575:

(one training period at class 10)

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #4 Machine Shop #1

JOBS REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Layout man)	1-(5)-65	16	3*	10*	12*	14*
(Operator-Engine lathe)	1-(5)-10-1	15	3*	9*	11*	13*
(Operator-Engine lathe)	111-1-2-3-4-5-6	14	3*	8*	10*	12*
(Operator-turret lathe)	113-1-2-4-5	14	3*	8*	10*	12*
(Operator-turret lathe)	114-1-2	13	3	7	9	11
(Operator-Shaper)	113-1-2	12	3	6	8	10
(Operator Cyl.Grinder)	122-1	12	3	6	8	10
(Operator Jig borer)	133-1	12	3	6	8	10
(Operator-turret lathe)	113-3	11	3	5	7	9

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Jobs from 118-1-2 to 729-1:

Jobs from 114-1-2 to 113-1-2-3-4-5:

Jobs from 113-1-2-3-4-5 to 506-1:

Jobs from 114-1-2 to 111-1-2-3-4-5-6:

Jobs from 133-1 to 731-1-2-3-4:

Jobs from 122-1 to 524-1:

(one training period at class 12)

13 (one training period at class 13)

(one training period at class 14)

(one training period at class 13)

(one training period at class 12)

(one training period at class 12)

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #4 Machine Shop #1

JOBS REQUIRING LEARNER RATESHOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(fab. V.G.)	114-4-6	11	3	5	7	9
(Operator-turret lathe) (G.V.)	116-1	10	2	6	8	
(Operator-Radial drill)	MP-30	8				
(Craneman-Up to 30 tons)	121-1	7				
(Operator-Vert. Band saw)	MP-40	7				
(Hooker-M.S.)	MP-50	4				
(Handler-material)	MP-60	2				
(Labourer shop)						

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Jobs from 114-4-6 to 114-1-2:

(one training period at class 11)

Jobs from 114-4-6 to 506-2:

(one training period at class 11)

Jobs from 116-1 to 515-1-2-3:

(lateral move)

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #4 Machine Shop #5

JOBS REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Layout man)	5-(1)-65	16	3*	10*	12*	14*
(Operator-Hor.Bor.Mill)	501-1	16	3*	10*	12*	14*
(Operator-Engine lathe)	507-1	16	3*	10*	12*	14*
(Operator-Engine lathe)	508-09-1	16	3*	10*	12*	14*
(Fitter-Pre-pack)	560-1	16	3*	10*	12*	14*
(Operator-Hor.Bor.Mill)	502-1-2-3-4-5	15	3*	9*	11*	13*
(Operator-Vert.Bor.Mill)	505-1-2	15	3*	9*	11*	13*
(Operator-Vert.turret lathe)	505-3	15	3*	9*	11*	13*
(Operator-Engine lathe)	510-1	15	3*	9*	11*	13*

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Jobs from 502-1-2-3-4-5 to 501-1:

(one training period at class 15)

Jobs from 510-1 to 111-1-2-3-4-5-6:

(lateral move)

Jobs from 510-1 to 507-1 & 508-09-1:

(lateral move)

Jobs from 507-1 to 508-09-1:

(lateral move)

Jobs from 505-1-2 to 505-3:

(lateral move)

Jobs from 5-(1)-65 to 560-1:

(one training period at class 16)

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #4 Machine Shop #5

JOBS REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Operator-planer)	528-2	15	3*	9*	11*	13*
(Operator-Vert.turret lathe)	506-1	14	3*	8*	10*	12*
(Operator-Rot.Surf.grinder)	524-1	14	3	8	10	12
(Operator-Vert.Turret lathe)(G.V)	506-2	12	3	6	8	10
(Repairman-Tool & fixture)	523-1	12	3	6	8	10
(Supplyman-Tool & Cutter)	523-2	12	3	6	8	10
(Operator-Radial drill)	515-1-2-3	11	2	7	9	
(Operator-Tool & Cutter grinder)	523-3	11	3	5	7	9
(Assembler- Pré-pack)	561	11	3	5	7	9

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Jobs from 528-2 to 525-1:
 Jobs from 506-1 to 505-3:
 Jobs from 524-1 to 506-1:
 Jobs from 506-2 to 506-1:
 Jobs from 523-3 to 523-2 & 523-1:
 Jobs from 523-1 & 523-2 to 122-1:
 Jobs from 561- to 560-1:

(one training period at class 15)
 (one training period at class 14)
 (one training period at class 14)
 (one training period at class 12)
 (one training period at class 11)
 (one training period at class 12)
 (two training periods at classes 12 and 14)

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #4 Machine Shop #5

JOBS REQUIRING LEARNER RATES				HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD		
JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	/ NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Operator-Slotter)	520-1	10	2	6	8	
(Craneman-Over 30 tons)	MP-20	10				
(Assistant-Mor.Bor.Mill)	501-2	9	3	3	5	7
(Operator-Radial drill)(G.V.)	516-1	8	1	6		
(Operator-Multi-drill)(G.V.)	545-1	8	1	6		
(Chipper-Grinder)	578	8				
(Hooker-M.S.)	MP-40	7				
(Attendant-tool-crib)	523-5	6				
(Handler-material)	MP-50	4				
(Labourer-shop)	MP-60	2				

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Jobs from 520-1 to 118-2:

(lateral move)

Jobs from 501-2 to 732-1:

(one training period at class 9)

Jobs from 516-1 to 116-1:

(one training period at class 8)

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #4 Machine Shop #7

JOBS REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Operator-Gear prod.mach.)	735-37-38-40-41-42	16	3*	10*	12*	14*
(Operator-Planer)	729-1	14	3*	8*	10*	12*
(Operator-Milling) use	731-1-2-3-4	14	3*	8*	10*	12*
(Operator-Milling)	732-1	11	3	5	7	9
(Operator-Milling)	719-1	10	2	6	8	
(Operator-key seater)	723-4	10	2	6	8	
(Operator-Hand mill)						

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Jobs from 719-1 to 520-1: (one training period at class 10)

Jobs from 729-1 to 528-2: (lateral move)

Jobs from 732-1 to 133-1: (one training period at class 11)

Jobs from 732-1 to 731-1-2-3-4: (one training period at class 12)

Jobs from 731-1-2-3-4 to 502-1-2-3-4-5: (one training period at class 14)

Jobs from 723-4 to 523-3: (one training period at class 10)

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #14 Metal Preparation

JOBS REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Operator-Press brake)	282	11	3	5	7	9
(Burner stationary)	280	10	2	6	8	
(Burner-Hand & portable)	281	9	1	7		
(Operator-Shear)	283	8	1	6		
(Craneman-Up to 30 tons)	MF-10	8				
(Operator-Blast equipment)	MCS-01	8				
(Operator-Iron worker)	283-1	7				
(Helper-fab.)	296	6				
(Deburrer)	280-1	5				

PROFESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #14 Metal Preparation
Shop #2

JOBS REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Keeper-materials)	MF-20	7				
(Hooker-fab.)	MF-30	7				
(Labourer-shop)	MF-40	2				

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Jobs from 281 to 280:

(one training period at class 9)

Jobs from 283 to 283-1:

(lateral move)

Jobs from 282 to 283:

(two training periods at class 8 and 9)

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #14 Welding Shop #3

JOBS REQUIRING LEARNER RATES				HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD		
JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Layerout-fab.)	392	16	3*	10*	12*	14*
(Boiler-Maker)	385	15	See Schedule			
(Welder "A")	389	14	See Schedule			
(Welder-X-rays)	390	14	3	8	10	12
(Welder-pressure)	387	13	3	7	9	11
(Welder-structural)	388	12	2	8	10	
(Assembler-fab.)	395	12	3	6	8	10
(Welder-Submerged Arc)	386	11	2	7	9	
(Craneman-Over 30 tons)	MP-20	10				
(Craneman-Up to 30 tons)	MF-10	8				

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #14 Welding Shop #3

JOBS REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Hooker-fab.)	MF-30	7				
(Labourer-Shop)	MF-40	2				

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Jobs from 395 to 385:

(subject to Apprenticeship Trade & Craft)

Jobs from 385 to 392:

(one training period at class 15)

Jobs from 386 to 388:

(lateral move)

Jobs from 388 to 387:

(subject to Description Qualification test)

Jobs from 387 to 390:

(subject to Description Qualification test)

From all jobs to 389:

(subject to Apprenticeship Trade & Craft)

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #15 Heavy Plateworke #8

JOBS REQUIRING LEARNER RATESHOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Operator-Radial drill)	816-3	10	2	6	8	

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: Yard Operations

<u>JOBS REQUIRING LEARNER RATES</u>				<u>HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD</u>		
JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Operator-Lift tractor)	MY-10	9				
(Operator-Lift tractor)	MY-20	3				
(Driver-truck)	MY-30	8				
(Handler-Material)	MY-40	4				

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: STORE OPERATIONS

JOBS REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Repairman-Portable tools)	MS-10	10	2	6	8	
(Operator-cut-off saw)	MS-20	7				
(Storekeeper)	MS-30	7				

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: Maintenance Mechanical

JOBS REQUIRING LEARNER RATES				HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD		
JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Repairman Electronic&Electricity)	MM-010	18				
(Electrician-wireman)	MM-020	16				
(Machinist)	MP-10	16				
(Mechanic-auto)	MM-030	14	3	8	10	12
(Millwright)	MM-040	14	3	8	10	12
(Pipe Fitter)	MM-050	13				
(Stationary Engineman)	MM-060	11				
(Splicer wire cable)	MM-070	10	3	4	6	8
(Repairman buildings)	MM-080	9	3	3	5	7

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: MECHANICAL

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: Maintenance Mechanical

JOBS REQUIRING LEARNER RATESHOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Operator-Snow tractor)	MM-090	7				
(Helper-Millwright)	MM-100	6				
(Oiler & greaser)	MM-110	6				
(Labourer-maintenance)	MM-120	3				
(Labourer)	MM-130	3				
(Janitor)	MM-140	1				

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Jobs are grouped by Division and Departments

PIPE DIVISION

- 21 - melting
- 22 - pipe forming
- 23 - cement lining
- 27 - hydrant shop
- 33 - machine shop - moulds

SERVICE ET AUTRE OPERATION DE LA DIVISION TUYAUTERIE

- PY - pipe yard operation
- PGS - pipe general store operation
- PM - pipe maintenance operation

DIVISION: PIPE

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #21 Melting

JOBS REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Craneman-Outside charging)	21-010	11				
(Craneman-Stock yard night)	21-040	9				
(Repairman-lining)	21-070	8	1	6		

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Jobs 21-060 & 21-070:

(lateral move)

Jobs from 21-060 & 21-070 to 21-020:

one training at class 8

Jobs from 21-070 to 21-020:

one training at class 10

DIVISION: PIPE

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #21 Melting

JOBS REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

JOB TITLÉ	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Operator-Ductile Iron Plunger)	21-110	5				
(Handler-material)	21-120	3				
(Labourer-Production)	21-(22)-130	3				

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: PIPE

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #22 Pipe Forming

<u>JOBS REQUIRING LEARNER RATES</u>				<u>HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.</u>		
JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Operator- Pipe forming machine)	22-010	10				
(Craneman-Hot metal)	22-020	10				
(Operator-Annealing furnace)	22-030	9				
(Skimmer-Machine ladle)	22-040	8				
tuyaux (Starter-Pipe forming machine)	22-050	8				
(Craneman-Up to 30 tons)	22-060	8				
(Craneman-Hot Pipe)	22-070	8				
(Operator-Hot Pipe Weighing Scale)	22-080	7				

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: PIPE

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #22 Pipe Forming

<u>JOB REQUIRING LEARNER RATES</u>				<u>HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD</u>		
JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Operator-Sand Core Blower)	22-090	7				
(Tester-pipes)	22-100	7				
(Sorter & Stacker pipes)	22-110	6				
(Tacker-Conductivity strips)	22-120	6				
(Operator-Spray Painting Equip.)	22-200	6				
(Operator-Pipe Grinder)	22-140	6				
(Sprayer-Sand Core)	22-150	6				
(Miner-Core sand)	22-160	6				
(Operator-Cut-off saw)	22-170	6				

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

JOBS REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Cleaner-Pipe Machine area day)	22-180	3				
(Cleaner-Pipe Machine area night)	22-190	3				
(Labourer-production)	21-(22)-130	3				

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: PIPE

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #23 CEMENT

JOBS REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Craneman-Up to 30 tons)	22-060	8				
(Operator-Cement Lining Machine)	23-010	7				
(Operator-Cement Lined Pipe Spinner)	23-020	5				
(Labourer-finishing)	23-030	3				

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: PIPE

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #27 Hydrant Shop

JOBS REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Operator-Engine Lathe-Numerical	2714-3	14	3*	8*	10*	12*
(Operator-Turret Lathe-Hyd.Prod.)	2714-1-2	11	3	5	7	9
(Operator-Vert.Turret Lathe -Hyd. Prod.)	2706-1	9	2	5	7	
(Operator-Milling- Hyd.Prod.)	2732-1	9	3	3	5	7
(Operator-Engine Lathe- Pipe-Hyd.Prod.)	2710-1-2-3-4-5	8	1	6		
(Assembler-tester -Hyd.Prod.)	2775-3	8	1	6		
(Operator-Radial Drill -Hyd.Prod.)	2716-1	7				

PROFESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: PIPE

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #27 Hydrant Shop

JOBS REQUIRING LEARNER RATESHOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Operator-Multi Drill - Hydr.Prod.)	2745-1	7				
(Operator-Engine Lathe - Hyd.Prod)	2711-1-2-3-4	6				

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Jobs from 2711-1-2-3-4 to 2710-1-2-3-4-5:

(one training period at class 6)

Jobs from 2706-1 to 2714-1-2:

(one training period at class 9)

DIVISION: PIPE

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: #33 Machine Shop-Moulds

JOBS REQUIRING LEARNER RATES

HOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Operator-Engine Lathe(Mould fab)	3310-6-7-8	14	3*	8*	10*	12*
(Operator-Engine Lathe(Mould fab)	3334-1	14	3*	8*	10*	12*

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: PIPE

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: Pipe Yard Operations

JOBS REQUIRING LEARNER RATESHOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Operator-Mobile crane)	PY-010	9				
(Operator-Lift tractor)	PY-020	9				
(Operator-Lift tractor)	PY-030	8				
(Craneman)	PY-040	8				
(Loader-Material)	PY-050	6				
(Operator-Cut-off saw)	PY-060	6				

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: PIPE

SCHEDULE - LEARNER - TRAININGDEPARTMENT: Pipe General Store
OperationsJOBS REQUIRING LEARNER RATESHOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Storekeeper)	PGS-010	6				

/ PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

DIVISION: PIPE

SCHEDULE - LEARNER - TRAINING

DEPARTMENT: Pipe Maintenance

JOBS REQUIRING LEARNER RATESHOURS AND JOB CLASS PER TRAINING PERIOD.

JOB TITLE	JOB CODE	JOB CLASS	NUMBER OF LEARNER PERIODS	1 st	2 nd	3 rd
				520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.	520 H. *1040 H.
(Pattern Maker)	PM-010	17	See Schedule			
(Electrician-wireman)	PM-020	16	See Schedule			
(Maintenance man)	PM-030	16	3	10	12	14
(Millwright)	PM-040	14	3	8	10	12
(Welder "A")	PM-050	14	See Schedule			
(Operator-Engine Lathe-Maintenance)	PM-060	14	3*	8*	10*	12*
(Pipe Fitter)	PM-070	13				
(Set-Up Man-Pipe Machine)	PM-080	11	2	7	9	
(Repairman Mech.)	PM-090	10	2	6	8	

PROGRESSIONAL RELATION BETWEEN JOBS IN TRAINING PERIODS

Jobs from PM-090 to PM-080:

(one training period at class 10)

Jobs PM-080 to PM-040:

(one training period at class 12)

Jobs PM-040 to PM-030:

(one training period at class 14)

SCHEDULE - APPRENTICESHIP - TRADE & CRAFT

1040 HOURS - APPRENTICE PERIODS														
TRADE JOB CLASS	1 st	2 nd	3 rd	4 th	5 th	6 th	7 th	8 th	9 th	10 th	11 th	12 th	13 th	JOB TITLE & CODE
	CLASSES D'EMPLOI JOB CLASSES													
18	6	6	6	6	6	6	7	8	10	12	14	16	18	Rép. (Electronic & Electricity)
17	6	6	6	6	6	6	7	9	11	13	15	17		Pattern maker Machinist
16	6	6	6	6	6	6	8	10	12	14	16			Electrician-wireman
15	6	6	6	6	6	7	9	11	13	15				Chaudr./Boilermaker Erector (mech.)
14	6	6	6	6	6	8	10	12	14					Welder "A"
13	6	6	6	6	7	9	11	13						Pipe fitter
12	6	6	6	6	8	10	12							
11	6	6	6	7	9	11								
	APPRENTICE			IMPROVER			TRADE							

ANNEXE "B"

SEMAINE DE 40 HEURES

			Période de "Lunch"
Travail de jour	8:00 A.M.	- 5:00 P.M.	- 1 heure non payée
3 équipes	8:00 A.M.	- 4:00 P.M.	- 20 minutes payées
	4:00 P.M.	- 12:00 Minuit	- 20 minutes payées
	12:00 Minuit	- 8:00 A.M.	- 20 minutes payées
2 équipes	8:00 A.M.	- 5:00 P.M.	- 1 heure non payée
	5:00 P.M.	- 1:00 A.M.	- 20 minutes payées

APPENDIX "B"

40 HOUR WEEK

			Lunch Period
Day Work	8:00 A.M.	- 5:00 P.M.	- 1 hour not paid
3 Shift operation	8:00 A.M.	- 4:00 P.M.	- 20 minutes paid
	4:00 P.M.	- 12:00 Midnight	- 20 minutes paid
	12:00 Midnight	- 8:00 A.M.	- 20 minutes paid
2 Shift operation	8:00 A.M.	- 5:00 P.M.	- 1 hour not paid
	5:00 P.M.	- 1:00 A.M.	- 20 minutes paid

APPENDIX "C"

The Letters of Agreement listed below are the only documents incorporated into the Collective Agreement:

- a) Agreement, "to craft "ERECTOR (MECH)" Job etc." dated March 19, 1971.

- b) Agreement, "that the employees occupying the job of Driver (Truck) Code MY-03, J.C. 8, will not receive the premium in Clause 13.10, within a radius of ten (10) miles of the Plant".

- c) Agreement, "not to deduct money from an employee's pay when less than three (3) minutes late at the commencement of his regular shift, etc." dated May 21, 1969.

- d) Agreement, "for overtime payment when Machine Shop employees work their regular shifts during week-end, etc." dated May 31, 1967.

e) Agreement, "that Mr. Maurice Savard justifies his new classification 14, and he will maintain it till his normal retirement, as long as the General Shop Department exist, otherwise, his rate shall become an out-of-line differential as provided for in Clause 17".

f) Agreement, "concerning the rest, luch and wash up periods in the Pipe Forming continuous operations" dated June 16, 1977.

g) Agreement "concerning the Pension supplementary benefit" dated June 16, 1977.