

NOM

NO

08852-6

C.A.E. 3350 NO.CONV. 88526  
AFFIL. 2 NB.EMPL. 50  
EMP.CDUV. 0 ET.GEOD. 65460 63  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M16585003  
DATE ENR.850123



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

### DÉPÔT

Dépôt N°: 84 11 115

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé 08852-6

Objet	B <input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16585-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
		84-10-20		84-05-01	86-04-30	50	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Trav. en Comm. Elec. Electricité, Techniciens et Sal, du Canada local 596 - Att: M. André Letarte            800 boul. de Maisonneuve E. ste 1401            Montréal, QC.            H2L 4L8</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Industries Sanyo Canada Inc            5660 Royalmount            Montréal, QC.            H4P 1K4</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	<b>E.V. 8185 Montview Rd. V. Mt-Royal</b>  Région <u>06-06</u> Activité <u>3350 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11 
Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: **LES INDUSTRIES SANYO DU CANADA**. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-11-12

**Pour renseignements**  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE/COLLECTIVE AGREEMENT

ENTRE/BETWEEN

LES INDUSTRIES SANYO CANADA INC.  
SANYO INDUSTRIES CANADA INC.

ET/AND

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
EN COMMUNICATION, ELECTRONIQUE,  
ELECTRICITE, TECHNICIENS ET  
AUTRES SALARIES DU CANADA

CTC

ET SA SECTION LOCALE 596

THE UNION OF COMMUNICATION,  
ELECTRONIC, ELECTRICAL,  
TECHNICAL AND SALARIED  
WORKERS OF CANADA

CLC

AND ITS LOCAL 596

BOC  
MONTREAL  
MESSAGERS

*mt*

84 OCT 30 11:19

1.		
	TABLE OF CONTENTS	
	-----	
1.	Purpose	28
2.	Definition of the Bargaining Unit	30
3.	Recognition	31
4.	Union Security	34
5.	No Discrimination	37
6.	Rights and Functions of Management	38
7.	No Strike and no Lockout	39
8.	Hours of Work	40
9.	Overtime	41
10.	Statutory Holidays	42
11.	Paid Vacations	43
12.	Rest and Wash-up	44
13.	Off-Shift Premiums	45
14.	Call-In-Pay	46
15.	Reporting for Work	47
16.	Bereavement Leave	48
17.	Jury Duty	49
18.	Insurance	50
19.	Leave of Absence without Pay	51
20.	Sick Leave	52
21.	Safety and Health	53
22.	Union Representation	54
23.	Company Representation	55
24.	Production Work	56
25.	Bulletin Boards	57
26.	Job Posting	58
27.	Seniority	59

1.

TABLE DES MATIÈRES

1. But
2. Définition de l'Unité de Négociation
3. Reconnaissance
4. Sécurité Syndicale
5. Aucune Discrimination
6. Droits et Fonctions de la Gérance
7. Ni Grève ni Lockout
8. Heures de Travail
9. Temps Supplémentaire
10. Congés Statutaires
11. Vacances Payées
12. Périodes de Repos et de Lavage
13. Prime d'Équipe
14. Paiement pour Rappel au Travail
15. Paiement pour s'être présenté au Travail
16. Absence pour Deuil
17. Devoir de Juré
18. Assurance
19. Permis d'absence sans solde
20. Absence pour Maladie
21. Sécurité et Santé
22. Représentation Syndicale
23. Représentation Patronale
24. Travail de Production
25. Tableaux d'Affichage
26. Affichage des Postes
27. Ancienneté

- 2.
  28. Cas de Suspension et de Congédiement
  29. Procédure de Grief
  30. Arbitrage
  31. Salaires
  32. Durée de la Convention
  33. Addendum
- Signatures
- Annexe "A" - Page 1 - Page 2 - Page 3
- Annexe "B" - Page 1 - Page 2 - Page 3
- Annexe "C"
- Annexe "D" - Page 1 - Page 2 - Page 3 - Page 4

2.

28. Discharge and Suspension Cases

29. Grievance Procedure

30. Arbitration

31. Wages

32. Duration of Agreement

33. Addendum

Acceptance Page

Appendix "A" - Page 1 - Page 2 - Page 3

Appendix "B" - Page 1 - Page 2 - Page 3

Appendix "C"

Appendix "D" - Page 1 - Page 2 - Page 3 - Page 4

ARTICLE 1  
-----

BUT  
---

- 1.01 De façon générale, le but de cette convention est de promouvoir l'intérêt mutuel de la Compagnie et de ses employés, en pourvoyant au fonctionnement de l'usine quant à la qualité et à l'efficacité et quant à la sécurité et au bien-être des employés.
- 1.02 Spécifiquement, son but est de prévoir des relations ordonnées de négociation collective entre la Compagnie et ses employés représentés par le Syndicat, de s'assurer du règlement prompt et équitable des griefs et d'établir et maintenir les salaires, les heures et les conditions de travail pour les employés régis par cette Convention.
- 1.03 Les termes "Employé" et "Employés" utilisés dans cette convention référeront à un employé ou des employés régis par cette Convention. Quand des pronoms masculins sont utilisés, ils devraient être interprétés comme signifiant les employés masculins et féminins.

ARTICLE 2  
-----

DÉFINITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION  
-----

- 2.01 Tous les employés selon le Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des ingénieurs professionnels, des employés affectés aux ventes, des agents de sécurité, du surintendant, des contremaîtres et assistants-contremaîtres de Les Industries Sanyo Canada Inc., 8185 Montview, Ville Mont-Royal, H4P 2L6, Quebec.

ARTICLE 1  
-----

PURPOSE  
-----

- 1.01 The purpose of this Agreement generally is to promote the mutual interest of the Company and its employees by providing for the operation of the plant with due regard for quality and efficiency and for the safety and welfare of the employees.
- 1.02 Specifically, its purpose is to provide orderly collective bargaining relations between the Company and its employees represented by the Union, to secure prompt and equitable disposition of grievances and to establish and maintain wages, hours and working conditions for the employees covered by this Agreement.
- 1.03 The terms "Employee" and "Employees" as used in this Agreement, shall mean an employee or employees covered by this Agreement. Where masculine pronouns are used, they should be construed to mean masculine and feminine employees.

ARTICLE 2  
-----

DEFINITION OF THE BARGAINING UNIT  
-----

- 2.01 All employees according to the Labour Code, except office employees, professional engineers, sales staff, security guards, superintendent, foremen and assistant foremen of Sanyo Industries Canada Inc., 8185 Montview Road, Town of Mount-Royal, H4P 2L6, Quebec.

4.

ARTICLE 3  
-----

RECONNAISSANCE  
-----

- 3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés régis par l'Article 2 de cette Convention, pour ce qui a trait aux taux de salaire, aux heures de travail et autres conditions de travail et d'emploi, tels que définis dans la présente Convention Collective.
- 3.02 La Compagnie consent à fournir au Syndicat les noms, classifications et départements de tous les employés actuels régis par cette Convention et de tous les nouveaux employés régis par cette Convention, dès le début de leur emploi.

ARTICLE 4  
-----

SÉCURITÉ SYNDICALE  
-----

- 4.01 Comme condition d'emploi, tous les employés compris dans l'Unité de Négociation deviendront membres du Syndicat et autoriseront la déduction des cotisations syndicales et droits d'entrée à compter de leur date d'embauchage.
- 4.02 La Compagnie consent à déduire les cotisations syndicales hebdomadaires et, s'il y a lieu, les droits d'entrée de tous les employés qui auront autorisé ces déductions à compter de leur date d'embauchage et ces déductions continueront durant le terme de cette Convention.
- 4.03 Ces sommes d'argent, accompagnées d'une liste détaillée desdites déductions, seront remises par chèque payable et libellé au nom du Syndicat, au Secrétaire-Trésorier du Syndicat des Travailleurs en Communication, Électronique, Électricité, Techniciens et autres Salariés du Canada, CTC, dans les dix (10) jours après la fin du mois civil au cours duquel ces déductions sont effectuées.

ARTICLE 3  
-----

RECOGNITION  
-----

- 3.01 The Company recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for all employees covered by Article 2 of this Agreement, with respect of rates of pay, hours of work and other conditions of work and employment as hereby defined in this Collective Agreement:
- 3.02 The Company agrees to supply the Union with names, classifications and departments of all present employees covered by this Agreement and all new employees covered by this Agreement at the commencement of their employment

ARTICLE 4  
-----

UNION SECURITY  
-----

- 4.01 All employees of the Bargaining Unit shall become members of the Union, authorize Union dues and Initiation Fee deductions, as of their hiring date, as a condition of employment.
- 4.02 The Company agrees to deduct weekly Union dues and Initiation Fees, when applicable, for all employees who have authorized such deductions as of their hiring date; such deductions shall continue during the term of this Agreement.
- 4.03 Such monies, together with a detailed list of such collections, shall be remitted by cheque payable to the order of the Union, to the Financial-Secretary of the Union of Communication, Electronic, Electrical, Technical and Salaried Workers of Canada, CLC, within ten (10) days following the end of the calendar month for which such deductions were made.

5.

- 4.04 Il est entendu et accepté que le Syndicat tiendra la Compagnie indemne de chacune et toutes réclamations qui peuvent être faites contre elle par un ou des employés, pour ce qui a trait aux montants déduits des salaires tels que prévus aux présentes.

ARTICLE 5  
-----

AUCUNE DISCRIMINATION  
-----

- 5.01 Les dispositions de cette Convention seront appliquées à tous les employés sans discrimination due au sexe, à la race, aux croyances, à la couleur ou à l'origine ethnique. (En conformité avec la Charte des Droits et Libertés du Québec.)

ARTICLE 6  
-----

DROITS ET FONCTIONS DE LA GÉRANCE  
-----

- 6.01 Le fonctionnement de la Compagnie et la direction des employés continueront à être du ressort exclusif de la Compagnie, sauf dans les cas spécifiquement contenus aux termes et conditions de cette convention Collective.

Sans toutefois restreindre la généralité de ce qui précède, le Syndicat reconnaît que c'est le droit de l'employeur de:

- a. Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b. Déterminer les qualifications requises pour chaque poste;
- c. Embaucher ou congédier les employés, les diriger, les muter, les promouvoir, les rétrograder, les suspendre et les discipliner;
- d. Établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que les outils, l'équipement et la machinerie nécessaires à la fabrication de tous les produits dans son usine;
- e. Choisir la marchandise à être fabriquée sans égard aux conditions syndicales qui peuvent exister chez ses fournisseurs ou ses transporteurs;

5.

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

ARTICLE 5  
-----

NO DISCRIMINATION  
-----

- 5.01 The provisions of this Agreement shall be applied to all employees without discrimination on account of sex, race, creed, colour or national origin. (In accordance with the Quebec Charter of Human Rights and Freedom.)

ARTICLE 6  
-----

RIGHTS AND FUNCTIONS OF MANAGEMENT  
-----

- 6.01 The operation of the Company and the direction of employees will continue to be vested exclusively in the Company, save and except as specifically contained within the terms and conditions of this Collective Agreement.

Without limiting the generality of the aforementioned, the Union recognizes that it is the right of the Employer:

- a. To maintain order, discipline and efficiency;
- b. To determine the qualifications required for each position;
- c. To hire or to discharge employees, direct, transfer, promote, demote, suspend and discipline employees;
- d. To establish, change or modify the work methods, as well as tools, equipment and fixtures necessary for the manufacture of all merchandise in its plant;
- e. To choose the merchandise to be manufactured without regard to Union conditions that may prevail at suppliers and at carriers;

6.

f. Etablir, modifier ou amender les statuts et règlements concernant la conduite et le comportement des employés et, de façon générale, diriger les affaires de la compagnie;

g. Les sous-sections mentionnées ci-haut sont sujettes au droit qu'a le Syndicat ou l'employé concerné de loger un grief de la façon et selon les limites prévues aux présentes.

#### ARTICLE 7

-----

##### NI GREVE NI LOCKOUT

-----

- 7.01 Pendant la durée de cette Convention, la Compagnie accepte de ne pas recourir au lock-out de ses employés; pour leur part, le Syndicat et les employés acceptent de ne pas recourir au ralentissement de travail, à la greve ou autre arrêt de travail ni de faire obstruction au travail.

#### ARTICLE 8

-----

##### HEURES DE TRAVAIL

-----

- 8.01 La semaine régulière de travail de tous les employés régis par cette Convention n'excedera pas huit (8) heures au cours de toute journée, du lundi au vendredi inclusivement.
- 8.02 L'horaire régulier de travail ne debutera pas avant 7h30 et ne se terminera pas apres 16h00 (4:00 p.m.), y compris une période de repas d'une demi-heure, sans solde.

Si la Compagnie introduit une seconde ou une troisième équipe, aucun changement ne sera fait à l'horaire de travail établi sans consulter le Syndicat.

6.

f. To establish, modify or amend rules and regulations concerning the conduct and behaviour of employees and generally to administer the Company's affairs;

g. The above sub-sections are subject to the right of the Union or the employee concerned to lodge a grievance in a manner and to the extent herein provided.

#### ARTICLE 7

-----

##### NO STRIKE AND NO LOCKOUT

-----

- 7.01 During the term of this Agreement the Company agrees that there shall be no lockout of its employees and the Union and the employees agree that there shall be no slowdown, strike, or other stoppage of or interference with work.

#### ARTICLE 8

-----

##### HOURS OF WORK

-----

- 8.01 The normal work week for all employees covered by this Agreement shall not exceed eight (8) hours in any one day from Monday to Friday inclusive.
- 8.02 The normal work schedule shall not commence prior to 7:30 A.M. or terminate after 4:00 P.M. with an unpaid lunch period of one-half (1/2) hour.

When the Company introduces a second or third shift, no change in the established work schedule will be effected without the consultation of the Union.

7.

ARTICLE 9

-----  
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE  
-----

- 9.01 Si des conditions survenaient nécessitant du temps supplémentaire, le taux de salaire de surtemps sera payé. Le refus d'un employé de faire du temps supplémentaire lorsque requis, à moins qu'il s'agisse d'un manque de coopération, ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires. Le surtemps sera assigné par classification de travail, sur une base de rotation.
- 9.02 Tout temps travaillé avant le début ou après la fin des horaires établis pour chacune des équipes sera considéré comme surtemps.
- 9.03 Aucun employé à qui la Compagnie demande de travailler en-dehors de ses heures normales ne sera requis de perdre des heures de son équipe régulière pour contre balancer cesdites heures supplémentaires et il sera payé au taux de salaire de surtemps pour ces heures travaillées en dehors de son équipe régulière.
- 9.04 Les employés et le délégué syndical seront informés de la nécessité de travailler en surtemps de la façon suivante:
- Les jours réguliers de travail, avant 13h00
- Les samedis, dimanches et congés statutaires, avant 13h00 le jour ouvrable précédent.
- 9.05 Tout surtemps n'excédant pas trois (3) heures dans toute journée et jusqu'à midi (12:00 P.M.) les samedis sera rémunéré au taux de temps et demi. Le surtemps excédant trois (3) heures dans toute journée, et le surtemps travaillé après midi (12:00 P.M.) le samedi ainsi que toutes les heures travaillées les dimanches seront rémunérés au taux de temps double.
- 9.06 Temps et demi signifie une fois et demi le taux de salaire horaire de l'employé; temps double signifie deux (2) fois le taux de salaire horaire de l'employé.

7.

ARTICLE 9  
-----

OVERTIME  
-----

- 9.01 If conditions arise necessitating overtime, overtime rates will be paid. Refusing to work overtime when requested, unless it constitutes a failure to cooperate, will not be a matter for disciplinary action. Overtime shall be assigned by job classification on a rotation basis.
- 9.02 All time worked before the established starting time or after the established quitting time for any shift shall be regarded as overtime.
- 9.03 No employee who is required by the Company to work hours outside his scheduled shift hours shall be required to take time out of his scheduled shift to offset such hours and he will be paid overtime rates for such hours as were worked outside his scheduled shift.
- 9.04 Employees and the Steward shall be notified of the necessity to work overtime as follows:
- On regular work days prior to 1:00 P.M.
- On Saturday, Sunday and holiday, prior to 1:00 P.M. of the preceding working day.
- 9.05 All overtime not exceeding three (3) hours in a day and until noon (12:00 P.M.) on Saturdays shall be paid for at time and one half. Overtime exceeding three (3) hours in a day, after noon (12:00 P.M.) on a Saturday, and overtime worked on Sundays shall be paid for at double time.
- 9.06 Time and one-half shall mean one and a half times the employee's hourly rate; double time shall mean two (2) times the employee's hourly rate.

8.

- 9.07 Sauf dans les cas d'urgence, la Compagnie ne cédera pas de surtemps le jour d'une assemblée générale des membres du Syndicat, pourvu que la Compagnie en soit avisée assez longtemps à l'avance.
- 9.08 Aucun employé sera payé pour du surtemps à moins qu'il n'ait été autorisé par la Compagnie à travailler ces heures supplémentaires.
- 9.09 Il ne se fera aucun chevauchement de primes d'équipe pour les heures supplémentaires.

ARTICLE 10  
-----

CONGÉS STATUTAIRES  
-----

- 10.01 Les jours suivants, ou tout autre jour substitut fixé par décret gouvernemental, seront reconnus comme congés statutaires:
- Le Jour de l'An
  - Le Jour ouvrable suivant le Jour de l'An
  - Le Vendredi Saint
  - La Fête de la Reine Victoria
  - La St-Jean Baptiste
  - La Fête du Canada
  - La Fête du Travail
  - Le Jour de l'Action de Grâces
  - Le Jour de Noël
  - Le Jour ouvrable suivant le Jour de Noël
  - Deux congés mobiles
- 10.02 Si l'un des congés énumérés à l'Article 10 paragraphe 10.01 ci-dessus, tombe un samedi ou un dimanche, il sera observé le lundi suivant.
- 10.03 La paie des congés ci-dessus sera calculée sur la base du taux horaire de l'employé, multiplié par huit (8) heures.
- 10.04 La prime d'équipe que l'employé reçoit durant la période où survient un congé statutaire sera ajoutée à son taux horaire lorsqu'il s'agira d'établir le paiement dudit congé statutaire.
- 10.05 L'employé à qui on demande de travailler au cours de l'un des congés mentionnés plus haut sera rémunéré à son taux horaire régulier pour toutes les heures ainsi travaillées, en plus de sa paie de congé.

8.

- 9.07 Except in emergency cases and if the Company is notified adequately in advance, the Company will not schedule overtime on the day a general Union meeting is scheduled.
- 9.08 No employee shall be paid for overtime work unless he has been authorized by the Company to work those overtime hours.
- 9.09 There shall be no pyramiding of shift premiums on overtime.

ARTICLE 10  
-----

STATUTORY HOLIDAYS  
-----

- 10.01 The following days or any day substituted for them by Government decree shall be recognized as Statutory Holidays:
- New Year's Day
  - The Working Day after New Year's Day
  - Good Friday
  - Victoria Day
  - St. Jean Baptiste Day
  - Dominion Day
  - Labour Day
  - Thanksgiving Day
  - Christmas Day
  - The Working Day after Christmas Day
  - Two Floating Holidays
- 10.02 Should any of the holidays enumerated in Article 10, Section 10.01 above fall on a Saturday or Sunday, the Monday following shall be observed instead.
- 10.03 Pay for the above holidays shall be made on the basis of the employee's hourly rate times eight (8) hours.
- 10.04 The off-shift premium that the employee receives at the time the holiday occurs, will be added to the employee's hourly rate when establishing payment for said holiday.
- 10.05 An employee who is required to work on any of the above listed holidays will be paid at his regular hourly rate for hours worked in addition to his holiday pay.

9.

- 10.06 Pour avoir droit à la paie de congé, un employé doit avoir travaillé toute son équipe régulière, le jour précédant et le jour suivant le congé, à moins que son absence de ces équipes soit imputable à une maladie attestée ou s'il a obtenu au préalable la permission de s'absenter.
- 10.07 Cependant, en cas de congés fériés consécutifs, tel que convenu dans la présente Convention Collective, l'employé ne perdra pas plus d'un (1) congé férié payé s'il ne travaille pas ses heures normales de travail le jour précédant ou suivant immédiatement ledit jour férié.
- 10.08 La paie de congé sera remise à l'employé si l'un des congés mentionnés à l'Article 10, paragraphe 10.01 tombe durant:
- a) Un congé de deuil.
  - b) Si l'employé agit comme juré.
  - c) S'il doit comparaître comme témoin par subpoena.
  - d) S'il a été mis-à-pied pour une période de cinq (5) jours ou moins.
  - e) Une absence approuvée pour raisons personnelles n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.
  - f) Maladie prouvée n'excédant pas trente (30) jours.

#### ARTICLE 11

-----

#### VACANCES PAYÉES

-----

- 11.01 Les employés auront droit à des vacances calculées sur la base suivante:

DURÉE DE L'EMPLOI -----	DURÉE DES VACANCES -----	RÉMUNÉRATION -----
Moins de dix (10) mois	Un (1) jour par mois	4% du total des gains
Dix (10) mois mais moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines	4% du total des gains

9.

10.06 To be eligible for holiday pay an employee must have worked his full scheduled shift on the day preceding and on the day succeeding the holiday unless the absence on these days was due to proven illness or if he has obtained prior permission to be absent.

10.07 However, in case of sequential statutory holidays, as agreed upon in this Collective Agreement, the employee will not lose more than one (1) paid statutory holiday if he does not work his regular hours the day immediately preceding or succeeding the said statutory holiday.

10.08 Holiday payment shall be made to an employee if the holiday, as specified in section 10.01 falls during:

- a) A Bereavement Leave.
- b) Jury Duty.
- c) If he is subpoenaed as a witness.
- d) If he has been laid-off for five (5) days or less.
- e) Approved personal leave not exceeding five (5) working days.
- f) Verified illness not exceeding thirty (30) days.

#### ARTICLE 11

-----

#### PAID VACATIONS

-----

11.01 Employees shall be entitled to vacations on the following basis:

LENGTH OF SERVICE	VACATION TIME	VACATION PAY
-----	-----	-----
Less than ten (10) months	One (1) day per month	4% of total earnings
Ten (10) months but less than five (5) years	Two (2) weeks	4% of total earnings

10.

Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans	Trois (3) semaines	6% du total des gains
Dix (10) ans et plus	Quatre (4) semaines	8% du total des gains

- 11.02 Le total des gains mentionnés ci-dessus inclura les indemnités remises à l'employé en vertu de l'Article 20, paragraphe 20.01 et toute réclamation de la Commission de santé et sécurité au travail.
- 11.03 L'"Année de Vacances" qui sera utilisée pour le calcul du paiement des vacances sera la période de cinquante-deux (52) semaines à compter de la première période de paie du mois de mai de l'année précédente jusqu'à la dernière période de paie du mois d'avril de l'année courante inclusivement.
- 11.04 Les employés ayant droit à des vacances devront les prendre car il ne sera donné aucun salaire en lieu et place des vacances.
- 11.05 Pour chaque congé statutaire tombant au cours de la période de vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle chomée et payée pour ce congé statutaire tel que stipulé à l'Article 10. Ce(s) jour(s) additionnel(s) de congé seront pris immédiatement avant ou après les vacances, telles que cédulées par la direction. Dans les cas où l'employé travaillera au cours de ces jours additionnels de congé, ceux-ci seront rémunérés au taux applicable aux congés travaillés, conformément à l'Article 10, paragraphe 10.03.
- 11.06 Dans le cas où un employé est mis-à-pied de façon permanente, démissionne ou est congédié avant la période normale de vacances, son dû lui sera payable immédiatement.
- 11.07 Dans le cas du décès d'un employé qui aurait autrement été éligible à des vacances payées, la paie de vacances qui lui est due sera remise à sa succession.
- 11.08 Les vacances seront prises dans les douze (12) mois suivant le premier mai de chaque année et cédulées par la Compagnie de façon à causer le moins de dérangement possible au fonctionnement efficace de l'usine. La Compagnie avisera le Syndicat des cédules de vacances avant le premier avril de chaque année. Les cédules de vacances seront affichées par la Compagnie au plus tard le premier avril.

10.

Five (5) years but less than ten (10) years	Three (3) weeks	6% of total earnings
---	--------------------	-------------------------

Ten (10) years and more	Four (4) weeks	8% of total earnings
----------------------------	-------------------	-------------------------

- 11.02 The above-mentioned shall be inclusive of compensation given to the employee in virtue of Article 20, Section 20.01 and any Workmen's Compensation claim.
- 11.03 The "Vacation Year" which shall be used in computing the vacation payment shall be the fifty-two (52) week period from the first pay period in May of the preceding year to the last pay period in April in the current year inclusive.
- 11.04 Employees entitled to vacation must take their vacation, as pay will not be granted in lieu of vacation.
- 11.05 For every statutory holiday which occurs during the employee's vacation period, the employee shall be entitled to an additional day off with pay for such statutory holiday, as provided in Article 10. Such additional day(s) off shall be taken immediately before, or immediately following the vacation as scheduled by Management. If such additional day(s) off is(are) worked, it(they) shall be paid at the premium rate applicable to holidays worked in accordance with section 10.03.
- 11.06 In the event of an employee who is permanently laid-off, resigns or is dismissed prior to the actual vacation time, the allowance accruing to him shall become immediately payable to him.
- 11.07 In the event of death of an employee who would otherwise have been eligible for vacation payments, the vacation pay accruing to him shall be paid to his estate.
- 11.08 Vacation shall be taken within twelve(12) months after May 1st in any year, scheduled by the Company to cause least disturbance to the efficient operation of the plant. The Company shall notify the Union with respect of vacation schedules prior to April 1st of each year. Vacation schedules shall be posted by the Company not later than April 1st.

11.

Une fois les cédúles de vacances fixées de façon définitive, la cédúle de vacances d'un employé ne pourra être changée sauf si l'employé ou les employés concernés y consentent et acceptent.

Si la Compagnie décide de fermer l'usine durant les mois de juillet ou août pour une période de deux (2) semaines, cette période deviendra alors la période de vacances annuelles.

De même, si la Compagnie décide de fermer l'usine pour une troisième (3ième) semaine de vacances lors des congés de Noël et du Nouvel An, cette période deviendra une autre période de vacances. Il est entendu que cette semaine sera cédulée de façon à ne pas créer d'interruption durant la période de congés.

De plus, il est convenu que ces périodes deviendront les périodes de vacances pour les employés éligibles à une période de vacances, et une période de mise-à-pied pour les employés qui ne sont pas éligibles à une période de vacances. Cependant, ceci ne s'applique pas au personnel de maintenance requis par la Compagnie durant ces périodes et dont les vacances seront cédulées en d'autre temps.

Par consentement mutuel écrit entre les parties, les employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances pourront prendre les semaines additionnelles avant ou après lesdites périodes de fermeture.

- 11.09 La préférence pour les vacances sera accordée sur la base de l'ancienneté, par classification d'emploi, en tenant compte du fonctionnement efficace de l'usine.
- 11.10 Tout employé qui, après le premier mai, aura complété la durée d'emploi requise au paragraphe 11.01, mais avant la fin de la période de référence pour congés annuels payés, aura droit à sa troisième (3ième) ou quatrième (4ième) semaine de vacances, selon le cas.

## ARTICLE 12

-----

### PÉRIODE DE REPOS ET DE LAVAGE

-----

- 12.01 Les employés auront droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes au cours de la première moitié de leur équipe et à une (1) période de repos de dix (10) minutes au cours de la seconde moitié de leur équipe.

11.

Once vacation schedules have been finally scheduled, an employee's vacation schedule may not thereafter be changed except with the consent and agreement of the employee or employees concerned.

Should the Company decide to shut down its plant during July or August for two (2) weeks, then such period shall become the annual vacation period.

Likewise, should the Company decide to shut down its plant for a third (3rd) week vacation at the time of the Christmas/New Years Seasonal Holidays, such period shall become a further vacation period. It is agreed that such week shall be scheduled so as not to create an interruption in holiday period.

It is further agreed that the said periods shall become the vacation periods for those employees who are entitled to a vacation, and a lay-off period for those not so entitled. However, this does not apply to maintenance personnel required by the Company during such periods whose vacations shall be scheduled at another time.

The parties may agree in writing to allow those employees with more than three (3) weeks vacation to take such additional weeks prior or after the said shutdown.

- 11.09 Preference for vacations shall be given on a seniority basis, by job classification, having due regard to the efficient operation of the plant.
- 11.10 Every employee who has completed his required length of service after May 1st as per section 11.01, and prior to the end of the vacation year, will become eligible for his third (3rd) or fourth (4th) week vacation, as the case may be.

#### ARTICLE 12

-----

#### REST PERIODS

-----

- 12.01 Employees shall be allowed one (1) fifteen (15) minute rest period on the first half of the shift, and one (1) ten (10) minute rest period on the second half of the shift.

12.

- 12.02 Les employés auront droit à trois (3) minutes à la fin de chaque équipe complète pour ranger leurs outils, nettoyer leur place de travail et faire leur toilette.

ARTICLE 13  
-----

PRIME D'ÉQUIPE  
-----

- 13.01 Tout employé qui travaille au sein d'une équipe, autre que l'équipe de jour, telle que stipulée à l'Article 8, paragraphe 8.01, recevra une prime d'équipe équivalent à trente-cinq cents (\$0.35) additionnelles par heure pour toutes les heures travaillées au sein de ladite équipe.

ARTICLE 14  
-----

PAIEMENT POUR RAPPEL AU TRAVAIL  
-----

- 14.01 Un employé qui est rappelé au travail par la Compagnie après avoir complété toute ou une partie de son équipe régulière recevra le plus élevé des deux montants suivants: une somme équivalent à quatre (4) heures à son taux de salaire régulier ou le taux de salaire du surtemps applicable pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 15  
-----

PAIEMENT POUR S'ÊTRE PRÉSENTÉ AU TRAVAIL  
-----

- 15.01 L'employé qui se présente au travail à l'heure habituelle et qui n'a pas été informé avant la fin de sa journée de travail précédente de ne pas se présenter au travail aura droit à quatre (4) heures de travail ou de salaire en lieu et place de travail.

12.

- 12.02 Employees shall be allowed three (3) minutes at the end of each full shift to put away tools, to clean their work place and wash-up.

ARTICLE 13  
-----

SHIFT PREMIUM  
-----

- 13.01 Every employee who works a shift other than the day shift, as defined in Section 8.01 shall be paid a shift premium amounting to an additional thirty-five cents (\$0.35) per hour for all hours worked on said shift.

ARTICLE 14  
-----

CALL-IN-PAY  
-----

- 14.01 An employee who is called back by the Company to work after having completed his regular shift or any part thereof shall be paid an amount equivalent to not less than four (4) hours at his regular rate or the prevailing overtime rate for all hours worked, whichever is greater.

ARTICLE 15  
-----

REPORTING FOR WORK  
-----

- 15.01 An employee reporting for work at the customary time, who has not been instructed not to report to work before the completion of his previous work day shall be given four (4) hours work or pay in lieu of said work.

## ARTICLE 16

-----  
ABSENCE POUR DEUIL  
-----

16.01 Dans le cas de décès dans leur famille immédiate, pour leur permettre d'assister aux funérailles ou s'occuper à d'autres devoirs connexes, les employés seront payés jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables d'absence à leur taux de salaire régulier pour le nombre d'heures de leur équipe régulière qui ne devra pas excéder huit (8) heures par jour. Advenant un décès dans la famille immédiate d'un employé, telle que définie aux paragraphes 16.02 et 16.03, lequel membre de la famille immédiate réside en-dehors de la province, l'employé se verra accorder un congé d'un jour ouvrable payé s'il n'assiste pas aux funérailles.

16.02 L'expression "Famille Immédiate" utilisée aux présentes signifiera le conjoint, les enfants, la mère, le frère, le père, la soeur, la belle-mère, le beau-père, la grand-mère et le grand-père de l'employé.

Pour les fins de cette clause, le mot "conjoint" veut dire:

l'homme et la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
  1. résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
  2. sont publiquement représentés comme conjoints.

16.03 Lors du décès de l'oncle ou de la tante d'un employé, la Compagnie lui accordera une (1) journée d'absence payée à son salaire horaire pour toutes les heures de son équipe régulière n'excédant pas huit (8) heures par jour.

16.04 Un employé qui est avisé au travail d'un décès dans sa famille immédiate devra recevoir, en plus de la paye normale de congé pour décès, paiement à son taux horaire régulier jusqu'à la fin de son équipe régulière.

ARTICLE 16  
-----BEREAVEMENT LEAVE  
-----

- 16.01 In the event of death in their immediate family and for the purpose of attending the funeral and other related duties, the employees shall be paid up to a maximum of three (3) working days absence at their hourly rate for the number of hours in their regular shift, but not to exceed eight (8) hours per day. In the event of death in the immediate family of an employee, as defined in 16.02 and 16.03, which member of the immediate family resides outside the province, the employee shall be granted a leave of absence for one (1) working day with pay, if he does not attend the funeral.
- 16.02 The term "Immediate Family" wherever it appears in this Agreement, shall mean employee's consort, children, mother, brother, father, sister, mother-in-law, father-in-law, grandmother and grandfather.
- For the purpose of this clause, the word "consort" means;  
A man and a woman who:  
a) are married and cohabiting or  
b) are living together as husband and wife and who  
1. have been residing together for three (3) years, or for one (1) year if a child has been born of their union and  
2. are publicly represented as consorts.
- 16.03 A one (1) day absence at the employee's hourly rate for the number of hours in his regular shift, but not to exceed eight (8) hours in a day, will be granted to an employee in the event of death of his uncle and aunt.
- 16.04 An employee who is at work and receives notification of death in his immediate family shall, in addition to normal bereavement pay, receive payment at his regular hourly rate to the end of his normal shift.

## ARTICLE 17

## DEVOIR DE JURÉ

- 17.01 Un employé appelé à agir comme juré, à un examen pour être juré ou qui est cité à comparaître comme témoin de la Couronne par subpoena recevra la différence entre sa rémunération pour de telles fonctions et ce qu'il aurait normalement reçu de la Compagnie, n'eut été de cette absence, équivalant à huit (8) heures à son taux de salaire régulier pour chaque jour d'absence. La différence de salaire lui sera remise sur présentation d'une attestation des fonctions ci-haut mentionnées et du paiement reçu.

## ARTICLE 18

## ASSURANCE

- 18.01 La Compagnie continuera de maintenir et de participer au paiement (85% du coût) du Régime d'Assurance-Groupe des Employés en vigueur à la date de signature de cette convention. Tous les avantages actuels du Régime d'Assurance-Groupe font partie intégrante de cette Convention.
- 18.02 Dans le cas où le Gouvernement du Canada ou du Québec adoptait une loi affectant les bénéficiaires du Régime d'Assurance des Employés, les parties aux présentes se rencontreront pour négocier toute modification requise au Régime d'Assurance des Employés. Cette rencontre se tiendra au plus tard trente (30) jours après l'adoption de la loi.

## ARTICLE 19

## PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE

- 19.01 Lorsqu'un permis d'absence sans solde, pour raisons personnelles, de plus de trois (3) jours est accordé, l'approbation se fera par écrit. Un tel permis d'absence sera considéré comme temps travaillé dans le calcul de l'ancienneté et du service avec la Compagnie. Cependant, lorsqu'un tel permis est accordé, il ne devra servir en aucune circonstance à du travail rémunératif ou toute autre activité inconsistante avec la raison donnée pour le permis d'absence.

14.

ARTICLE 17  
-----

JURY DUTY  
-----

- 17.01 An employee called for Jury Duty, examination for Jury Duty or is subpoenaed by the Crown to appear as a witness shall be paid the difference between the pay he receives for said duties and what he would have earned from the Company, except for such absence from work for the equivalent of eight (8) hours at his regular rate for each such day of absence. Differential payment shall be made upon documentary proof of the above duties and the payment received therefrom.

ARTICLE 18  
-----

INSURANCE  
-----

- 18.01 The Company will continue to maintain and to pay its share (85% of the cost) of the Employees' Group Insurance Plan in effect on the date of this Agreement. All current benefits of the Group Insurance Plan are part of this Agreement.
- 18.02 In the event that the Government of Canada or the Province of Quebec should enact legislation which affects the benefits of the Employees' Insurance Plan, the parties hereto shall meet to negotiate any required changes in the Employees' Insurance Plan. Such meeting shall take place not later than thirty (30) days subsequent to enactment of the legislation.

ARTICLE 19  
-----

LEAVE OF ABSENCE WITHOUT PAY  
-----

- 19.01 When a Leave of Absence without pay, for a personal reason is approved to extend beyond three (3) days, such approval shall be in writing and counted as time worked for the purpose of seniority and service with the Company. However, when such leave is granted, it shall in no circumstances be used to engage in a gainful operation or in an activity which is inconsistent with the original reason for the Leave of Absence.

15.

19.02 Les employés élus pour assister à des Congrès Syndicaux ou autres affaires syndicales recevront une permission d'absence sans solde qui sera comptée comme temps travaillé dans le calcul de l'ancienneté et du service avec la Compagnie, en autant qu'une demande écrite ait été faite à l'Assistant au Vice-Président au plus tard deux (2) semaines avant le début de l'absence. Le total combiné des absences de tous les employés ainsi absents ne devra pas excéder vingt-cinq (25) jours ouvrables par année.

19.03 Le congé de maternité sera accordé selon les dispositions de la loi de la province de Québec. En cas de violation de la loi, les recours seront disponibles en conformité avec les procédures prévues par ladite loi. Pour information seulement, la loi prévoit que (Voir Annexe "D").

ARTICLE 20

-----  
ABSENCE POUR MALADIE  
-----

20.01 Tous les employés éligibles auront droit à une demie (1/2) journée de maladie non cumulative par mois complet de travail.

La demie journée de maladie non utilisée sera accumulée au crédit de l'employé. Les demies journées créditées et non utilisées seront rémunérées à cent pourcent (100%) du taux de l'individu au moment qu'il prendra ses deux (2) semaines de vacances annuelles.

Cependant dans le cas d'un accident ou maladie professionnelle couvert par la Loi sur les Accidents du Travail, les absences seront traitées en conformité et selon les procédures prévues par la Loi.

20.02 Dans l'application des journées de maladie mentionnées ci-haut, les parties se conformeront aux limitations et à la procédure suivantes:

a) Un employé devient éligible à ces bénéfices après avoir complété la période d'essai dont il est fait mention au paragraphe 27.02.

b) Un employé qui sera en retard au travail trois (3) fois au cours d'un mois n'accumulera pas de crédit pour ce mois.

15.

19.02 Employees elected to attend Union Conventions and other Union business, shall be granted such a leave of absence without pay and have their leave of absence counted as time worked for the purposes of seniority and service with the Company, provided that a written request has been made to the Assistant to Vice-President not later than two (2) weeks prior to the commencement of the leave of absence. The total combined absences of all employees so absent shall not exceed twenty-five (25) working days per year.

19.03 Maternity leave will be granted pursuant to the provisions of the Law of the Province of Quebec. In the event of breach of said Law, recourse is available through the procedures provided by Law. As a matter of information only, the Law provides that (see Appendix "D").

ARTICLE 20

-----  
SICK LEAVE  
-----

20.01 All eligible employees will be entitled to one half(1/2) day of sick leave non cumulative per completed month of service actually worked.

The half day of sick leave not used will be kept for the employee's credit. Such unused credited half days will be paid at a hundred percent (100%) of the individual's rate at the time prior to his annual two (2) weeks vacation.

However in the case of an accident or a professional illness covered by The Workman Compensation Act, the absences will be paid in accordance with the procedures provided in the Law.

20.02 In applying the above sick leave days, the parties will observe the following limitations and procedures:

a) An employee becomes eligible for the benefits after the completion of his probationary period as defined in section 27.02.

b) An employee who is late three (3) times in a month will not accumulate credit for that month.

c) Un employé qui s'absente de son travail doit en informer son contremaître des 9h00 du matin le premier jour de son absence ou au cours de la première journée, s'il avait une raison valable de ne pas le faire plus tôt.

d) En cas de maladie survenant durant les heures régulières de travail, un employé sera rémunéré pour les heures non travaillées (ne dépassant pas quatre (4) heures dans une journée) et ses heures d'absence seront déduites du crédit de une demie (1/2) journée mensuelle. Il est entendu que ces heures seront payées uniquement si l'employé n'a pas déjà bénéficié de sa demie (1/2) journée de maladie durant le mois. En tout temps, l'employé peut demander à voir le record indiquant l'état de ses crédits de demies (1/2) journées de maladie.

e) La Compagnie peut exiger que l'employé lui fournisse un billet du médecin.

f) L'année de référence commencera le premier mai de l'année en cours pour se terminer le 30 avril de l'année suivante.

g) Les parties consentent à essayer de prévenir les abus qui peuvent résulter de l'application de cet article.

20.03 En cas de mise-à-pied, pourvu qu'il soit sur la liste d'ancienneté de l'année de référence dont il est fait mention au paragraphe 20:02, section (f), l'employé sera éligible au paiement des crédits de demies journées de maladie accumulées conformément à cet article, à moins qu'il ait quitté son travail pour la Compagnie ou qu'il ait été congédié pour cause et que ce congédiement ait été maintenu, conformément aux procédures de grief et d'arbitrage de cette convention; dans ce cas, l'employé n'est pas éligible à recevoir les crédits de demies journées de maladie.

#### ARTICLE 21

#### ----- SÉCURITÉ ET SANTÉ -----

21.01 Les articles protecteurs, vêtements spéciaux et autres équipements nécessaires à protéger les employés des blessures seront fournis par la Compagnie, devront être utilisés par les employés et, enfin, devront demeurer sur la propriété de la Compagnie. Les installations de chauffage, de ventilation et de toilette seront conformes à toutes les exigences légales.

16.

c) When the employee does not come to work, he must advise his Foreman not later than 9:00 A.M. on the first day of his absence or during the first day if he has a valid reason for doing so.

d) Should an employee become ill during working hours, he will be paid for the balance of his shift (not exceeding four (4) hours in a day) and the hours not worked will be deducted from the credit of the monthly half (1/2) day. It is understood that the hours will be paid only if the employee did not already benefit of his half (1/2) day of sickness during the month. The employee may request to see his record at any time.

e) The Company may require the employee to furnish a doctor's statement.

f) The year runs from May 1st of each year to April 30th of the next year.

g) The parties agree to try and prevent abuse in the application of this article.

20.03 In the event of a lay-off and providing the employee is on the Company's seniority list in the reference year, as stipulated in Article 20.02, Paragraph (f), he will be eligible for payment of his accumulated half sick-days in accordance with this Article unless he has quit the Company's employ or has been discharged for cause and the discharge is maintained in accordance with the Grievance and Arbitration procedures contained in this Agreement, in which case he will not be eligible for half sick days credits.

#### ARTICLE 21

#### SAFETY AND HEALTH

21.01 Protective devices, special wearing apparel and other equipment which is necessary to protect the employees from injury will be provided by the Company and must be worn by the employees and remain on Company property. Heating, ventilation and washroom facilities shall conform to all legal requirements.

17.

- 21.02 Un employé blessé au travail et qui requiert des soins médicaux en-dehors de l'usine durant les heures de travail sera payé pour les heures qu'il lui reste à travailler la journée même de l'accident, au taux de salaire alors applicable. S'il doit par la suite retourner à l'hôpital, au bureau du médecin ou à un centre médical durant les heures de travail, il sera payé à son salaire horaire régulier pour les heures régulières de travail ainsi perdues ce jour-là.
- 21.03 La Compagnie fournira un moyen de transport à tout employé blessé ou malade dans l'usine, lorsqu'il est nécessaire que l'employé quitte l'usine pour recevoir des soins médicaux adéquats et tel employé sera payé jusqu'à la fin de son équipe dans le cas où l'employé est blessé au travail, cependant en cas de maladie, l'employé sera payé selon l'article 20.02 d).
- 21.04 Un Comité de Santé et Sécurité sera constitué en conformité avec la Loi sur la Santé et Sécurité au Travail et ses règlements.

#### ARTICLE 22

-----

#### REPRÉSENTATION SYNDICALE

-----

- 22.01 Le Syndicat accepte de fournir à la Compagnie une liste des noms des employés qui ont été élus ou nommés officiers du Syndicat, membre de comité ou délégués autorisés à le représenter et le Syndicat verra à ce que cette liste soit tenue à jour.
- 22.02 Le délégué ou le président du Syndicat accompliront comme il se doit leurs fonctions régulières de travail et ne quitteront pas ou n'interrompront pas autrement ces fonctions pour s'occuper de questions relatives à la Convention Collective sans en avoir d'abord obtenu la permission de leur contremaître, permission qui ne sera pas déraisonnablement refusée. Lorsqu'autorisés à s'occuper de sujets relatifs à la Convention Collective dans une section autre que la leur, ils devront d'abord se rapporter au contremaître de cette section.

17.

- 21.02 An employee who is injured on the job and who requires medical attention outside the plant during working hours shall be paid for the balance of hours he would have worked on the first day of injury at the applicable rate. If it is necessary to return to the hospital, doctor's office or a medical center subsequently during working hours, he shall be paid at his regular rate for the regular hours so lost on that day.
- 21.03 Transportation will be furnished by the Company to any employee injured or taken ill in the plant when it is necessary for the employee to leave the plant to receive proper medical attention, and such employee shall be paid to the end of his shift in the case when the employee is injured at work, however in case of illness, the employee shall be paid according to Article 20.02 d).
- 21.04 An Health and Safety Committee will be constituted in virtue of the Health and Safety Act and regulations.

ARTICLE 22  
-----

UNION REPRESENTATION  
-----

- 22.01 The Union agrees to furnish the Company with a list of names of employees who have been elected or appointed Union Officers, Committeemen and Stewards authorized to represent the Union and the Union will keep this list up to date.
- 22.02 The Steward or the Union President will be expected to perform his regular work duties and will not leave or otherwise interrupt his regular work duties to attend to matters related to the Collective Agreement without first obtaining the permission from his foreman which permission shall not be unreasonably denied. If authorized by agreement to take up matters related to the Collective Agreement in a section other than his own, he shall first report to the foreman of that section.

18.

22.03 Le Comité syndical des griefs sera composé de deux (2) membres de l'unité de négociation, dont les noms seront fournis à la compagnie. La compagnie rémunérera ces employés à leur taux horaire régulier pour tout le temps passé au traitement des griefs au cours de leurs heures régulières de travail ( il est convenu que seuls l'employé et le délégué seront impliqués dans la première étape du grief, et l'employé et le Comité de Griefs seront impliqués dans la deuxième étape du grief) pour assister aux rencontres du comité des griefs avec la compagnie et pour assister aux arbitrages en cas de non-règlement des griefs.

22.04 La Compagnie consent à payer trois (3) membres du Comité de négociation à leur taux de salaire régulier pour toutes les heures régulières de travail passées à des séances de négociation et de conciliation.

ARTICLE 23  
-----

REPRÉSENTATION PATRONALE  
-----

23.01 La Compagnie accepte de fournir au Syndicat une liste de son personnel de supervision avec lequel le Syndicat peut transiger dans l'administration de cette Convention et la Compagnie verra à ce que cette liste soit tenue à jour.

ARTICLE 24  
-----

TRAVAIL DE PRODUCTION  
-----

24.01 La Compagnie ne permettra à aucune personne en-dehors de l'unité de négociation d'accomplir sur ses lieux de travail un travail normalement effectué par un employé compris dans l'unité de négociation, sauf dans les cas de directives à donner, de travail expérimental, d'absentéisme, pour permettre à un employé de profiter de sa période de repos ou dans les cas d'urgence ou en toute autre circonstance non mentionnée aux présentes découlant d'une entente mutuelle entre les parties. Aux fins de cet Article, le mot "urgence" signifiera difficultés de production, de fonctionnement ou de personnel.

18.

22.03 The Union Grievance Committee shall consist of two (2) members of the bargaining unit, the names of whom will be supplied to the Company. The Company will compensate such employees at their hourly rate for time spent during their regular working hours in handling of grievances (it is understood that only the employee and the steward shall be involved in the first step of the grievance and the employee and the Grievance Committee shall be involved in the second step of the grievance) in attending meetings of the Grievance Committee with the Company and in attending Arbitration board hearings in connection with unsettled grievances.

22.04 The Company agrees to pay three (3) members of the Negotiating Committee at their regular rate of pay during normal working hours for the purpose of negotiation and conciliation hearings.

#### ARTICLE 23

---

##### COMPANY REPRESENTATION

---

23.01 The Company agrees to furnish the Union with a list of names of its supervisory personnel with whom the Union may have transactions in the administration of this Agreement and the Company will keep this list up to date.

#### ARTICLE 24

---

##### PRODUCTION WORK

---

24.01 The Company agrees that it will not permit any person outside the Bargaining Unit to perform work on its premises normally done by an employee within the Bargaining Unit, except for the purpose of instruction, experimental work, absenteeism, to provide a relief period for an employee, in cases of emergency or in any other circumstance not mentioned where there will be mutual agreement between parties. For the purpose of this clause, the word "emergency" shall refer to production, operational or personnel difficulties.

ARTICLE 25  
-----

TABLEAUX D'AFFICHAGE  
-----

- 25.01 La Compagnie permettra au Syndicat d'utiliser son tableau d'affichage en autant que le Syndicat en obtienne d'abord la permission de l'Administration pour chaque document qu'il entend afficher et en autant que le Syndicat ou les employés n'utilisent aucun autre endroit, sur les lieux de la Compagnie, pour afficher des bulletins ou messages.

ARTICLE 26  
-----

AFFICHAGE DES POSTES  
-----

- 26.01 Les avis de postes vacants dans les classifications régies par la présente convention collective seront affichés par la compagnie sur tous les tableaux d'affichage pour une période de deux (2) jours ouvrables consécutifs et une copie de chacun desdits avis sera envoyée au syndicat. Il est entendu qu'un employé peut appliquer seulement dans le cas d'un poste entraînant une promotion pour lui. Pour les fins de cet article, le terme "promotion" signifie le passage d'un employé du poste qu'il occupe à un poste comportant un taux horaire plus élevé.

La Compagnie indiquera le nombre approximatif d'employés requis au meilleur de sa connaissance au moment de l'affichage.

- 26.02 Tout employé peut poser sa candidature auprès du service du personnel au cours de cette période d'affichage. Dans les cinq (5) jours ouvrables de la date d'affichage, une liste des noms des employés ayant posé leur candidature sera fournie au syndicat.

Il est entendu que dès que le poste pour lequel le candidat a été choisi devient disponible, le candidat choisi occupera ladite position.

- 26.03 Les employés candidats au poste vacant peuvent être choisis parmi ceux qui auront fait une demande, en tenant compte de leur ancienneté et leurs aptitudes pourvu qu'ils soient consentants et aptes à exécuter le travail.

ARTICLE 25  
-----

BULLETIN BOARDS  
-----

- 25.01 The Company will allow the Union to make use of its bulletin board providing that the Union has obtained prior approval from the Management for each item that the Union wishes to post and providing no other area within the employer's premises is used by the Union or the employees to post bulletins or messages.

ARTICLE 26  
-----

JOB POSTING  
-----

- 26.01 Notices of vacancies in job classifications covered by this Agreement shall be posted by the Company on all bulletin boards for two (2) consecutive working days and a copy of each vacancy notice will be forwarded to the Union. It is understood that an employee may only apply for a vacancy which would entail a promotion for him. For the purpose of this Section, "promotion" means from the classification occupied by the candidate to a classification with a higher hourly rate.

The Company will indicate to the best of its knowledge, the approximate number of employees required at the time of the posting.

- 26.02 An employee may apply through the Personnel Department within such posting period. The Union will be furnished with a list of the names of the employees who apply within five (5) working days from the date of posting.

It is agreed that as soon as the job for which the candidate was chosen, is available, the chosen candidate will occupy the said position.

- 26.03 The vacancy may be filled from such applicants on the basis of their seniority and aptitudes, provided they are willing and able to perform the work.

20.

- 26.04 Dans le cas d'une ouverture d'un poste technique, les examens seront administrés d'une façon objective en tenant compte des circonstances entourant le poste.
- 26.05 Les candidats choisis par la compagnie pour être promus à un poste vacant seront considérés à l'essai pour une période d'un (1) mois ou moins et devront être rétablis dans leur emploi précédent s'ils sont incapables d'exécuter le travail de façon satisfaisante et ce, après une période minimale de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 27

-----  
ANCIENNETÉ  
-----

- 27.01 Définition: L'Ancienneté sera le statut relatif des employés quant à la durée de leur service continu avec la Compagnie, sauf lorsque ce statut sera modifié par le présent Article, paragraphes 27.16 et 27.17.

Ce qui suit s'applique dans le but de déterminer la date d'ancienneté d'une personne:

a) Dans le cas d'une personne embauchée dans l'Unité de Négociation des fours micro-ondes, avant le 1<sup>er</sup> avril 1984 avec service continu, la date d'ancienneté sera la première date à laquelle cette personne fut embauchée par la Compagnie soit dans l'Unité de Négociation des téléviseurs ou soit dans l'Unité de Négociation des fours micro-ondes.

b) Pour les employés de l'Unité de Négociation des fours micro-ondes embauchés après le 1<sup>er</sup> avril 1984, leur date d'ancienneté sera leur dernière date d'embauche pour un emploi dans la dite Unité de Négociation.

- 27.02 Un nouvel employé sera considéré comme étant à l'essai et ne possèdera aucune ancienneté pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours civils à compter de sa date d'embauchage et il ne pourra se prévaloir de la procédure du grief ou d'arbitrage advenant son congédiement.
- 27.03 Une fois la période d'essai terminée, l'employé acquerra une ancienneté rétroactive à sa date d'embauchage.

20.

- 26.04 In the case of an opening of a technical position, the company will administer its tests in an objective fashion taking into account the circumstances surrounding the position.
- 26.05 Successful applicants selected to be promoted to fill posted vacancies will be considered on a trial for a period of one (1) month or less and shall be returned to their previous job after a minimum period of five (5) working days if they are not able to perform the work satisfactorily.

ARTICLE 27  
-----

SENIORITY  
-----

- 27.01 Definition: Seniority shall be the relative status of employees in respect to length of continuous service with the Company except as modified by Sections 27.16 and 27.17.

For the purpose of determining a person's seniority date, the following applies:

- a) In a case of a person hired into the Microwave Oven Bargaining Unit prior to April 1st, 1984 with continuous service, the date on which he was first hired by the Company, either in the Television Bargaining Unit or in the Microwave Oven Bargaining Unit.
- b) For the employees in the Microwave Oven Bargaining Unit hired after April 1st, 1984, the date of their last hiring into the same Bargaining Unit.

- 27.02 A new employee shall be considered a probationary employee and shall be deemed to have no seniority for a period of ninety (90) calendar days, from the date of hiring and shall not have the benefit of the grievance or arbitration procedures, in the case of dismissal.
- 27.03 Upon completion of the probationary period, an employee shall be deemed to have seniority from the date of hiring.

21.

- 27.04 Si une réduction des effectifs est nécessaire, les employés à l'essai dans la classification d'emploi affectée seront mis-à-pied les premiers.
- 27.05 Si une nouvelle réduction est nécessaire, les employés ayant le moins d'ancienneté dans leur classification de travail seront les prochains à être mis-à-pied.
- 27.06 Lorsqu'un employé est mis-à-pied dans une classification, il peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans toute autre classification comportant un taux de salaire égal ou inférieur, tel que défini à l'annexe "A". Le délégué en chef doit aviser la compagnie, par écrit, de la classification dans laquelle l'employé désire être réassigné dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de mise-à-pied. Il est entendu que le délégué en chef ne doit encourir aucune perte de salaire durant les heures régulières de travail à cause de l'accomplissement de la tâche ci-haut mentionnée. L'employé sera rémunéré au taux horaire de la classification dans laquelle il a été réassigné au début de la période de paie suivante.
- 27.07 Il est entendu et admis qu'un employé mis-à-pied qui en déplace un autre, conformément aux dispositions des paragraphes 27.05 et 27.06, doit être prêt et apte à accomplir sa nouvelle tâche dans une période de dix (10) jours ouvrables pour les employés affectés à des tâches non spécialisées et de vingt (20) jours ouvrables pour les employés affectés à des tâches spécialisées, telles qu'établies à l'Annexe "A".
- 27.08 Un employé autre qu'un employé à l'essai qui est mis-à-pied conservera un droit de rappel à compter de la date de sa mise-à-pied selon la formule prévue ci-après et son ancienneté et son service continu s'accumuleront pendant cette période:
- Moins d'un (1) an d'ancienneté: un droit de rappel de six (6) mois.
  - Un (1) an mais moins de deux (2) ans d'ancienneté: un droit de rappel de douze (12) mois.
  - Deux (2) ans et plus d'ancienneté: un droit de rappel de vingt-quatre (24) mois.
- 27.09 Lorsque la Compagnie prévoit une mise-à-pied, elle devra donner aux employés touchés un avis de telle mise-à-pied ou une rémunération en lieu et place de cet avis, et ce, de la façon suivante:

21.

- 27.04 If a reduction in work force is necessary, probationary employees in the affected job classification shall be laid-off first.
- 27.05 If a further reduction is necessary, employees with the least seniority in their affected job classification shall be laid-off from their present job next.
- 27.06 When an employee is laid off in a job classification, he may displace an employee with lesser seniority in any classification with the same or lower wage rate defined in Appendix "A". The Chief Steward must advise, in writing, the Company of the classification to which the employee wishes to be reassigned and must do so within three (3) working days of receipt of notice of lay-off. It is agreed that the Chief Steward shall not suffer any loss of pay during regular working hours by reason of having undertaken this task mentioned herein. The wage rate of the classification which the employee is reassigned to will be paid at the beginning of the following period.
- 27.07 It is understood and agreed that a laid-off employee who displaces another employee, due to the application of Sections 27.05 and 27.06 above, shall be willing and able to perform the work within a period of ten (10) working days for non-technical employees and twenty (20) working days for technical employees, in accordance with Appendix "A".
- 27.08 An employee other than a probationary employee who is laid-off shall have recall rights from the date of his lay-off in accordance with the formula here below and his seniority and continuous service shall accumulate for that period:
- Less than one (1) year service: six (6) months recall rights.
  - One (1) year service but less than two (2) years: twelve (12) months recall rights.
  - Two (2) years or more of service: twenty-four (24) months recall rights.
- 27.09 In the event of an anticipated lay-off, the Company shall give the affected employee notice of such lay-off or pay in lieu of such notice, according to the following formula:

- Une (1) semaine mais moins de deux (2) semaines: trois (3) jours ouvrables d'avis.

- Deux (2) semaines et plus: cinq (5) jours ouvrables d'avis.

La Compagnie informera également le Syndicat de cette mise-à-pied imminente.

La période pour laquelle un employé a reçu un paiement au lieu d'un avis de mise-à-pied, en vertu de l'Article 27.09, sera réputée, pour les fins de cet Article seulement, avoir été travaillée dans le but d'établir la date à laquelle l'employé a été mis-à-pied lorsque l'on établit ses droits de rappel.

À moins qu'une terminaison ou qu'une mise-à-pied tombe sous la juridiction de la loi sur les Normes du Travail de la province de Québec (Loi 126), elles sont sujettes aux termes et conditions de cette convention.

27.10 Les mises-à-pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins seront régies strictement par l'ancienneté dans la classification d'emploi où il y a un manque de travail. Aucun employé ne sera sujet à plus de trois (3) mises-à-pied temporaires durant toute année civile s'il y a d'autres employés dans la classification qui peuvent être mis-à-pied lorsque des mises-à-pied temporaires seront nécessaires.

27.11 a) Lorsque les effectifs sont augmentés suite à une mise-à-pied avant d'embaucher de nouveaux employés, les employés ayant le plus d'ancienneté au niveau de l'usine et qui sont encore en mise-à-pied seront rappelés dans toute classification où ils ont déjà travaillé pourvu qu'ils soient consentants et aptes à exécuter le travail disponible.

b) Lorsqu'une ouverture survient dans une classification de laquelle un employé a été rétrogradé à cause d'un manque de travail, l'employé aura droit de revenir à cette tâche en autant qu'il n'y ait pas d'employé plus ancien en mise-à-pied qui possède un droit de rappel dans la même tâche.

- One (1) week but less than two (2) weeks:  
three (3) working days notice.

- Two (2) weeks or more: five (5) working days  
notice.

The Company shall give notice of the impending  
lay-off to the Union.

The period for which an employee received a pay-  
ment in lieu of a lay-off notice, in virtue of  
Article 27.09, shall be deemed, for the purposes  
of this clause only, to have been worked in or-  
der to establish the date on which an employee  
was laid-off when establishing his rights to be  
recalled.

Unless a termination or lay-off falls within the  
jurisdiction of the Act Respecting Labour Stan-  
dards of the Province of Quebec (Bill 126), it  
shall be subject to the terms and provisions of  
the Agreement.

27.10 Lay-off of five (5) working days or less shall  
be governed strictly by seniority in the job  
classification where there is lack of work.  
No employee shall be subject to more than three  
(3) temporary lay-offs in any calendar year  
providing there are other employees within the  
classification who can be laid-off in the event  
of temporary lay-off requirements.

27.11 a) When there is an increase in the work force  
after a lay-off, before any new employees are  
hired, those employees with the greatest plant  
wide seniority who are still on lay-off shall be  
recalled to any classification where they have  
previously worked providing they are willing and  
able to perform the work available.

b) When a vacancy occurs in a classification  
from which an employee had been downgraded due  
to lack of work, the employee shall be entitled  
to be transferred back to his prior job, provided  
there is no senior employee on lay-off with  
recall rights for that same job.

23.

- 27.12 Un employé ayant ses droits d'ancienneté établis et qui est incapable de remplir ses fonctions régulières avec la Compagnie à cause d'une blessure ou d'une maladie qui le rendent inapte recevra une permission d'absence. Ses droits d'ancienneté continueront de s'accumuler durant son absence pour une période égale à son droit de rappel tel que défini au paragraphe 27.08. Si la maladie ou la blessure cause une absence plus longue que la période des droits de rappel définis au paragraphe 27.08, ces cas seront de bonne foi discutés individuellement. Cependant, la décision finale appartiendra à la Compagnie.
- 27.13 À son retour au travail l'employé qui était en permission d'absence autorisée pour cause de maladie ou blessure retournera à son occupation antérieure si le poste est encore vacant; sinon, il se verra offrir un autre travail disponible, selon son ancienneté et conformément à cet Article.
- 27.14 S'il devient nécessaire d'implanter une seconde ou une troisième équipe, les employés ayant le plus d'ancienneté, par classification d'emploi, auront la préférence dans le choix des équipes.
- 27.15 Lorsqu'il y aura des postes vacants à l'équipe de jour, les employés de l'équipe de nuit auront la préférence, par classification d'emploi et selon leur ancienneté.
- 27.16 Un employé transféré ou réembauché dans une position hors de l'unité de négociation sera considéré comme ayant perdu tout droit d'ancienneté dans l'unité de négociation.
- 27.17 Le service continu d'un employé cessera pour toute raison énumérée ci-dessous. Lorsque la durée de son service aura été discontinuée, l'employé subse-quentement réembauché sera considéré comme un nouvel employé:
- 1) Si l'employé quitte volontairement le service de la Compagnie.
  - 2) Si l'employé est congédié pour cause et que ce congédiement n'est pas annulé par la procédure de grief ou d'arbitrage.
  - 3) Si tout employé, sauf l'employé à l'essai, est mis-à-pied pour une période égale au droit de rappel qu'il avait à la date de sa mise-à-pied selon les dispositions du paragraphe 27.08.

23.

- 27.12 An employee with established seniority who is unable to perform his regular assigned duties with the Company, because of disabling sickness or injury shall receive a leave of absence. Seniority privileges will accumulate while such condition continues during a period equal to the employee's recall rights as defined in Section 27.08. If an employee's sickness or injury goes beyond the recall rights defined in Section 27.08, such cases shall be discussed individually in good faith; the final decision, however, resting with the Company.
- 27.13 Upon the return to work of an employee who has been on authorized leave of absence because of illness or injury, he will return to his former classification if still available, otherwise he will be offered, in accordance with his seniority, other available work in accordance with this Article.
- 27.14 In the event of the necessity to implement a second or third shift, the most senior employees by job classification shall be given shift preference.
- 27.15 Night shift employees with job classification shall be given preference according to seniority for vacancies on the day shift.
- 27.16 An employee who transfers or is rehired to a position outside the bargaining unit shall be deemed to have forfeited any further claim to seniority to the bargaining unit.
- 27.17 Continuous service of an employee shall be broken for any of the following reasons and, when so broken, an employee shall be considered a new employee if he is subsequently re-employed:
- 1) If the employee voluntarily quits the employ of the Company.
  - 2) If the employee is discharged for cause, and such discharge is not reversed through the Grievance Procedure or Arbitration.
  - 3) If any employee other than a probationary employee is laid-off for a period equal to his recall rights at date of lay-off, in accordance with Section 27.08.

4) Si un employé en mise-à-pied ne communique pas avec la Compagnie dans les trois (3) jours ouvrables et ne revient pas travailler dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis écrit à sa dernière adresse connue à la Compagnie l'invitant à reprendre le travail dans une classification sur laquelle il était lors de sa mise-à-pied; une copie de cet avis sera remise au Syndicat le jour où il est donné ou posté à l'employé.

5) Si l'employé est absent pour quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans permission ou sans avoir avisé la Compagnie, en donnant pour son absence une raison qui soit acceptable à la Compagnie.

6) Si l'employé s'absente pour une période plus longue que celle accordée par la Compagnie lors d'une permission d'absence à moins de donner une raison qui soit acceptable pour la Compagnie.

27.18 La Compagnie remettra au Syndicat une liste des membres de l'Unité de Négociation contenant leur nom, classification, date d'embauchage et taux de salaire horaire. Cette liste sera subséquemment révisée à tous les trois (3) mois. De plus, deux (2) copies de la liste d'ancienneté de tous les employés régis par la présente Convention seront remises au Syndicat et une copie de cette même liste sera affichée au tableau d'affichage.

27.19 Le Syndicat sera avisé par écrit de tout changement dans la classification d'un employé et de la classification et du taux de salaire des employés nouvellement embauchés.

27.20 Un nouvel employé qui est mis-à-pied avant d'avoir terminé sa période d'essai et qui est subséquemment réembauché dans les douze (12) mois aura à son crédit les jours déjà travaillés pour fins de calcul de sa période d'essai telle que définie au paragraphe 27.02 ci-haut.

27.21 Le Président du Syndicat, le Vice-Président, le Secrétaire-Trésorier, le Secrétaire Archiviste et le Délégué en Chef bénéficieront d'une ancienneté préférentielle en cas de mise-à-pied de telle façon qu'on leur reconnaîtra plus d'ancienneté et qu'ils pourront déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure.

4) If a laid-off employee on being notified in writing at his last address on record at the Company to report to work within a classification covered by the same or higher wage bracket than that from which he was laid-off, fails within three (3) working days to communicate with the Company regarding such notice, and fails within five (5) working days of such notice to come to work; (A copy of the notice to report to work will be given to the Union on the date it is given or mailed to the employee).

5) If an employee is absent for four (4) consecutive working days without permission, or without notifying the Company giving reason acceptable to the Company for such absence.

6) If the employee is absent beyond the time limit of the leave of absence granted by the Company unless a reason which would be acceptable to the Company is given.

- 27.18 The Company will supply the Union with a list of members of the Bargaining Unit, containing the names, classifications, dates of hiring and wage rates, which list shall be revised every three (3) months. In addition two (2) copies of a seniority list of all employees covered by this Agreement shall be forwarded to the Union and one (1) copy shall be posted on the bulletin board.
- 27.19 The Union shall be notified in writing of any change in an employee's classification, plus the classification and the rates of newly hired employees.
- 27.20 A new employee laid-off before completion of the probationary period and is subsequently re-hired within twelve (12) months shall be given credit for the number of days worked previously toward completion of his probationary period as defined in Section 27.02 above.
- 27.21 The Union President, Vice-President, Secretary-Treasurer, Recording Secretary and Chief Steward will be granted preferential seniority rights in the event of a lay-off, in that they will be deemed to have more seniority and may displace an employee with the least seniority in an equal or lower classification.

25.

Deux (2) autres délégués bénéficieront d'une ancienneté préférentielle en cas de mise-à-pied de telle façon qu'on leur reconnaîtra plus d'ancienneté à l'intérieur de leur département respectif et qu'ils pourront déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans ledit département.

Les représentants syndicaux exerçant ces droits doivent se conformer aux exigences de l'article 27.07.

- 27.22 Tout employé ayant une date d'ancienneté débutant avant le 1<sup>er</sup> avril 1984, selon l'Article 27.01 a) verra son service continu calculé pour fin de calcul de ses droits de vacances.

#### ARTICLE 28

##### SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

- 28.01 La Compagnie informera par écrit le Syndicat du congédiement ou suspension d'un employé avant ou en même temps qu'elle avise l'employé.
- 28.02 Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié, il doit recevoir par écrit de la Compagnie les motifs de son congédiement ou de sa suspension avec une copie au Syndicat.
- 28.03 Une revendication d'un employé ou du Syndicat à l'effet que ledit employé a été injustement suspendu ou congédié sera traitée comme grief, à la condition qu'un exposé écrit de ce grief soit remis à l'assistant au Vice-Président, avec une copie au contremaître, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la cessation de travail de l'employé.
- 28.04 Après avoir demandé et reçu la permission de son contremaître, laquelle ne sera pas refusée, le délégué d'atelier pourra s'entretenir avec l'employé suspendu ou congédié pour une période d'au plus trente (30) minutes.
- 28.05 Tout grief se rapportant à un congédiement ou une suspension pourra être réglé par une modification des mesures disciplinaires prises par la Compagnie, lorsque cette modification est jugée juste et équitable par les parties ou un Tribunal d'Arbitrage, en autant que les dispositions de l'Article 30, paragraphe 30.10 de cette Convention soient respectées.

25.

Two (2) other Stewards will be granted preferential seniority rights in the event of a lay-off and shall be deemed to have more seniority within their respective department and may displace the employee with the least seniority in the said department.

The Union representatives exercising these rights must meet requirements of Section 27.07.

- 27.22 Any employee with a seniority date beginning prior to April 1st, 1984 according to Article 27.01 a) will have his continued service calculated for the purpose of calculating his vacation entitlement.

#### ARTICLE 28

-----

##### DISCHARGE AND SUSPENSION

-----

- 28.01 The Union shall be informed by the Company in writing of the discharge or suspension of an employee not later than the time the employee is so notified.
- 28.02 In the event that an employee has been discharged or suspended, he shall receive in writing from the Company the reasons of his dismissal or suspension, with a copy to the Union.
- 28.03 A claim by an employee or the Union that he has been unjustly discharged or suspended from his employment shall be treated as a grievance if a written statement of such grievance is lodged with the Assistant to Vice-President with a copy to the Foreman, within five (5) working days after the employee ceases to work for the Company.
- 28.04 The Steward upon permission from the Foreman which permission shall not be denied will be permitted to interview the discharged or suspended employee for a period not to exceed thirty (30) minutes.
- 28.05 Any discharge or suspension grievance may be settled by a modification of the disciplinary measures taken by the Company which in the opinion of the parties or an Arbitration Board may be deemed to be just and equitable provided it complies with Section 30.10 of this Agreement.

26.

- 28.06 Tous les délais mentionnés aux présentes peuvent être prolongés d'un commun accord écrit par les deux parties.

#### ARTICLE 29

---

#### PROCÉDURE DE GRIEFS

---

- 29.01 C'est le désir mutuel des parties de voir à ce que les plaintes et les griefs des employés ou de la direction soient réglés le plus rapidement possible.
- 29.02 Un grief est défini comme étant une prétendue violation ou une interprétation erronée de la Convention Collective. Les griefs des employés se régleront de la façon décrite ci-dessous et tous les délais mentionnés dans cet Article pourront être prolongés par un commun accord écrit des parties à défaut de quoi ils seront strictement observés.
- 29.03 De façon générale, il est entendu qu'avant de loger un grief officiel, un employé ayant une plainte donnera à son contremaître la possibilité d'effectuer les changements nécessaires aux conditions qui ont causé la plainte. Dans tous les cas, le grief officiel, s'il y a lieu, devra être soumis dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date ou s'est produite la prétendue violation. Dans le cas d'un avis disciplinaire écrit, l'employé concerné peut être assisté par le délégué syndical.
- 29.04 PREMIERE ÉTAPE: L'employé ayant un grief peut être appelé à participer à la discussion du grief par le Délégué d'Atelier ou le Contremaître. Le Contremaître donnera sa réponse par écrit au Délégué d'Atelier au plus tard deux (2) jours ouvrables après que le grief lui aura été soumis par le Délégué d'Atelier.
- 29.05 SECONDE ÉTAPE: Si le Contremaître ne donne pas de réponse dans les délais fixes à la première étape ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Délégué d'Atelier peut soumettre le grief à l'Assistant au Vice-Président, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables après l'expiration des délais mentionnés à la première étape. L'Assistant au Vice-Président fixera une date de réunion dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief. Le Représentant National du Syndicat peut être présent à cette réunion.

26.

- 28.06 All time limits specified herein may be extended by the mutual written consent of both parties.

ARTICLE 29  
-----

GRIEVANCE PROCEDURE  
-----

- 29.01 It is the mutual desire of the parties hereto that complaints and grievances of the employees and management shall be adjusted as quickly as possible.
- 29.02 A grievance is defined as an alleged violation or misinterpretation of the Collective Agreement. Employee's grievances shall be settled in the following manner, and all time limits specified in this Article may be extended by mutual written consent of both parties and are otherwise to be strictly observed.
- 29.03 It is generally understood that an employee having a complaint shall first give his Foreman an opportunity to adjust the condition causing the complaint before lodging a formal grievance, which shall be submitted in any case, within twenty-five (25) working days following the date the alleged violation occurred. In the case of a written disciplinary warning, the concerned employee may be assisted by the Union Steward.
- 29.04 STEP NO. 1: The aggrieved employee may be called into the discussion of the grievance by the Shop Steward or the Foreman. The Foreman shall give his answer, in writing, to the Steward, not later than two (2) working days after the grievance was first taken up with him by the Shop Steward.
- 29.05 STEP NO. 2: If the Foreman fails to give his answer to the grievance within the time limits set forth in Step No. 1, or if the answer is unsatisfactory, the Steward may submit the grievance to the Assistant to Vice-President which submission must be in writing and must be within five (5) working days after the expiration of the time limits in Step No. 1. The Assistant to Vice-president shall set a date for such meeting within five (5) working days of receipt of the grievance. The National Representative of the Union may be present at such meeting.

27.

L'Assistant au Vice-Président fera connaître sa décision au Délégué d'Atelier, par écrit, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réunion mentionnée ci-dessus.

- 29.06 Nonobstant le paragraphe 29.04, un grief de principe concernant une prétendue violation de la Convention Collective peut être soumis par le Syndicat directement à l'Assistant au Vice-Président, le tout conformément aux paragraphes 29.03 et suivants.
- 29.07 Si la Compagnie ou le Syndicat ne donnent pas leur réponse dans les délais spécifiés ci-haut, cela signifiera que le grief est admis ou abandonné, selon le cas.

ARTICLE 30

-----  
ARBITRAGE  
-----

- 30.01 Tout grief qui n'est pas réglé de façon satisfaisante par les dispositions de la Procédure de Grievs peut être soumis à l'arbitrage.
- 30.02 La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage devra en aviser l'autre partie, par écrit, dans les trente (30) jours civils de la date à laquelle la décision finale a été communiquée. L'avis sera donné par courrier recommandé ou par livraison personnelle avec une signature d'accusé-réception et le grief sera référé par écrit à l'Arbitre listé ci-dessous.
- 30.03 Le grief sera référé sur une base de rotation à l'arbitre mentionné ci-dessous. La rotation débutera avec l'arbitre dont le nom est mentionné en premier sur la liste ci-dessous.

Jean Guy Clément  
André Sylvestre  
René Lippé  
Marc Gravel  
André Ladouceur

- 30.04 Tout membre du rôle donnant un avis qu'il est incapable d'agir ou non consentant d'agir comme arbitre dans les soixante-quinze (75) jours suivant la demande qui lui est faite, perdra son tour et le grief sera soumis à l'arbitre suivant mentionné sur la liste.

27.

The Assistant to Vice-President shall give the Steward his decision in writing within seven (7) working days following the meeting above.

- 29.06 A grievance of a policy nature over an alleged violation of the Collective Agreement may be initiated by the Union notwithstanding Section 29.04, directly to the Assistant to Vice-President, the whole in accordance with Section 29.03 and following.
- 29.07 Failure of the Company or the Union to reply within the time limit prescribed above shall mean that the grievance is allowed or abandoned as the case may be.

ARTICLE 30

-----  
ARBITRATION  
-----

- 30.01 Any grievance not satisfactorily settled under the provisions of the Grievance Procedure may be submitted to arbitration.
- 30.02 The party desiring to submit a grievance to arbitration shall so notify the other party, in writing, within thirty (30) calendar days, of the date of which the final position has been communicated by registered mail or hand delivered and signed for to the other party and shall refer the grievance in writing to the Arbitrator listed below.
- 30.03 The grievance will be referred on a rotation basis to the arbitrator listed below. The rotation of arbitrators will begin with the first name on the list below:
- Jean Guy Clement  
Andre Sylvestre  
Rene Lippe  
Marc Gravel  
Andre Ladouceur
- 30.04 Any member of the arbitrator's roll who gives notice that is unable to sit or unwilling to sit as an arbitrator within seventy-five (75) days following a request shall forfeit his turn and the grievance shall be submitted to the next arbitrator on the list.

28.

- 30.05 Si les parties conviennent de nommer des assesseurs, chacune des parties devra nommer leur assesseur respectif dans un délai de quinze (15) jours de calendrier suivant l'acceptation de l'arbitre d'être saisi du grief.
- 30.06 L'Arbitre Unique convoquera les parties ensemble à une audition dans les délais prévus à l'article 30.04.
- 30.07 Chaque partie défraiera le coût des services de leur assesseur respectif et le coût des services et des dépenses de l'arbitre sera partagé également entre les parties.
- 30.08 Le plaignant n'aura pas à subir de perte de salaire s'il a dû participer au processus du règlement du grief ou s'il a dû être présent à une audition d'arbitrage durant ses heures régulières de travail.
- 30.09 Les conclusions et la décision de l'Arbitre Unique seront soumises par écrit, seront finales et lieront la Compagnie et le Syndicat.
- 30.10 L'Arbitre Unique ne sera pas autorisé à rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette Convention, ni de traiter de questions non régies par cette Convention, ni d'altérer, modifier ou amender toute partie de cette Convention.
- 30.11 Dans l'exercice de ses fonctions l'arbitre peut en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'employeur ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective.

ARTICLE 31

SALAIRE

- 31.01 Tous les employés seront classifiés et payés selon les dispositions de l'Annexe "A" ci-jointe et qui est partie intégrante de cette Convention.

28.

- 30.05 If the parties agree to name assessors, each of them shall name their respective assessor within fifteen (15) calendar days of the arbitrator accepting to be seized with the grievance.
- 30.06 The sole arbitrator shall convene the parties together for a hearing within the period mentioned in article 30.04.
- 30.07 The parties shall each pay the cost of the services of their respective assessor and shall share equally the cost of the services and expenses of the arbitrator.
- 30.08 The complainant employee shall not suffer any loss of pay during regular working hours by reason of having been a participant in the processing of a grievance or appearance at an arbitration hearing.
- 30.09 The findings and decision of the Sole Arbitrator shall be submitted in writing and shall be final and binding on both the Union and the Company.
- 30.10 The Sole Arbitrator shall not be authorized to make any decision inconsistent with the provisions of this Agreement, nor to deal with any matter not covered by this Agreement, nor to alter, modify or amend any part of this Agreement.
- 30.11 In the exercise of his duties the arbitrator may in disciplinary matters, confirm, amend or set aside the decision of the employer and, if such is the case, substitute therefor the decision he deems fair and reasonable, taking into account the circumstances concerning the matter. However, where the collective agreement provides for a specific sanction for the fault alleged against the employee in the case submitted to arbitration, the arbitrator shall only confirm or set aside the decision of the employer, or, if such is the case, amend it to bring it into conformi-

ARTICLE 31

-----  
WAGES  
-----

- 31.01 All employees shall be classified and paid in accordance with the provisions of Appendix "A" hereto attached and by reference made part in this Agreement.

ARTICLE 32

DURÉE DE LA CONVENTION

32.01 Cette Convention restera en vigueur pour une période de deux (2) ans à compter du 1<sup>er</sup> mai 1984 jusqu'au 30 avril 1986.

32.02 La Compagnie accepte de reproduire cette Convention et d'en distribuer une copie à chaque employé actuel ainsi qu'à chaque nouvel employé lors de son embauchage.

ARTICLE 33

ADDENDUM

33.01 L'Annexe "B" sera considérée comme faisant partie intégrante de cette Convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT APPOSÉ LEUR SIGNATURE, CE 11<sup>e</sup> jour d'octobre 1984.

LES INDUSTRIES SANYO  
CANADA INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ELECTRONIQUE, ELECTRICITE, TECHNICIENS ET AUTRES SALARIÉS DU CANADA, CTC-FTQ, ET SA SECTION 596

T. SATO

A. LETARTE

L. A. ROMANELLI

A. T. TRUONG

C. D. VU

H. N. NGUYEN

ARTICLE 32

DURATION OF AGREEMENT

- 32.01 This Agreement shall remain in force for a period of two (2) years from May 1st, 1984 to April 30, 1986.
- 32.02 The Company agrees to reproduce this Agreement and to distribute to each present employee and to each new employee upon hiring.

ARTICLE 33

ADDENDUM

- 33.01 Appendix "B" shall be considered an integral part of this Agreement.

IN WITNESS WHEREOF, THE PARTIES HERETO HAVE SIGNED THIS *11th day of October* 1984.

SANYO INDUSTRIES  
CANADA INC.


THE COMMUNICATIONS,  
ELECTRONIC, ELECTRICAL,  
'TECHNICAL AND SALARIED  
WORKERS OF CANADA CLC-  
QFL AND ITS LOCAL 596


  
-----  
T. SATO

  
-----  
A. LETARTE

  
-----  
L.A. ROMANELLI

  
-----  
A.T. TRUONG

  
-----  
C.D. VU

  
-----  
H.N. NGUYEN

30.

ANNEXE "A"

-----  
CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES DE SALAIRES  
-----

Description de la Classification	*Taux de base	
	16/04/1984	01/05/1985
Aide-Monteur	7.47	7.87
Concierge	7.47	7.87
Monteur de Soutien	7.97	8.37
Opérateur de Chariot Elévateur	8.63	9.03
Préposé aux pièces	8.54	8.94
Dépanneur	8.69	9.09
Q.C. B	8.32	8.72
Q.C. A	8.77	9.17
Chef de Groupe	9.27	9.67

30.

APPENDIX "A"

CLASSIFICATION AND WAGE RATES (PER HOUR)

Classification Description	*Base Rate	
	04/16/84	05/01/85
Sub-Assembler	7.47	7.87
Janitor	7.47	7.87
Line Support	7.97	8.37
Lift Truck Operator	8.63	9.03
Partsman	8.54	8.94
Trouble Shooter	8.69	9.09
O.C. B	8.32	8.72
O.C. A	8.77	9.17
Group Leader	9.27	9.67

1. Taux de salaire et d'embauchage  
-----

Les taux de salaire ainsi que les taux d'embauchage, tels que spécifiés à l'Annexe "A", font partie intégrante de cette Convention Collective.

2. Rétroactivité  
-----

Les augmentations de salaire telles qu'établies à l'Annexe "A" seront payées à chaque employé dont le nom apparaît sur la liste de paie en vigueur à la date de ratification, et rétroactivement au 16 avril 1984, pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires.

3. L'Annexe "C" fait partie intégrante de cette Convention Collective.

4. Lettre concernant la cédule des congés de Noël et du Jour de l'An ainsi que la fermeture de l'usine pour la troisième (3e) semaine de fermeture pour 1984-1985 et 1985-1986.

## APPENDIX "B"

Page 1

1. Wage rates and hiring

The wage rates and hiring rates as outlined in Appendix "A" are an integral part of this Collective Agreement.

2. Retroactivity

The wage increases established in Appendix "A" shall be paid to all employees on payroll on the date of ratification, retroactive to April 16, 1984, for all hours worked, including overtime.

3. Appendix "C" is an integral part of this Collective Agreement.

4. Letter concerning schedule for Christmas and New Year holidays and also the plant shutdown for the third (3rd) week shutdown for 1984-1985 and 1985-1986.

Le Syndicat des Travailleurs en  
Communication Electronique,  
Electricite, Techniciens et  
Autres Salaries du Canada  
CTC-FTQ et sa Section 596

La Compagnie et le Syndicat ont convenu que pour la  
durée de cette Convention, les congés pour Noël et  
le Jour de l'An ainsi que les congés pour la troisiè-  
me (3ieme) semaine de fermeture seront observés tels  
que mentionnés ci-dessous:

1984 - 1985

Lundi	Le 23 avr. 1984	1ier Congé Mobile
Lundi	Le 24 dec. 1984	2e Congé Mobile
Mardi	Le 25 dec. 1984	Noël
Mercredi	Le 26 dec. 1984	Jour après Noel
Jeudi	Le 27 dec. 1984	1ier jour*
Vendredi	Le 28 dec. 1984	2e jour*
Lundi	Le 31 dec. 1984	3e jour*
Mardi	Le 1 janv. 1985	Jour de l'An
Mercredi	Le 2 janv. 1985	Jour après Jour de l'An
Jeudi	Le 3 janv. 1985	4e jour*
Vendredi	Le 4 janv. 1985	5e jour*

\*fermeture de l'usine pour la troisième (3e) semaine  
de vacances/Mise-à-pied, advenant que la Compagnie  
décide de fermer l'usine pour une troisième (3e) se-  
maine selon l'Article 11.08.

1985 - 1986

Lundi	Lundi de Paques	1ier Congé Mobile
Lundi	Le 23 dec. 1985	2e Congé Mobile
Mardi	Le 24 dec. 1985	1ier jour*
Mercredi	Le 25 dec. 1985	Noël
Jeudi	Le 26 dec. 1985	Jour après Noel
Vendredi	Le 27 dec. 1985	2e jour*
Lundi	Le 30 dec. 1985	3e jour*
Mardi	Le 31 dec. 1985	4e jour*
Mercredi	Le 1 janv. 1986	Jour de l'An
Jeudi	Le 2 janv. 1986	Jour après Jour de l'An
Vendredi	Le 3 janv. 1986	5e jour*

\*Fermeture de l'usine pour la troisième (3e) semaine  
de vacances/Mise-à-pied, advenant que la Compagnie  
décide de fermer l'usine pour une troisième (3e)  
semaine selon l'Article 11.08.

The Union of Communications,  
Electronic, Electrical,  
Technical and Salaried  
Workers of Canada  
CLC-QFL and its Local 596

Page 2

The Company and the Union agreed that during the term of this Agreement, the holidays at Christmas and the New Year and also the third (3rd) week shutdown will be observed as set out below:

1984 -1985  
-----

Monday	April 23, 1984	1st Floating Hol.
Monday	Dec. 24, 1984	2nd Floating Hol.
Tuesday	Dec. 25, 1984	Christmas
Wednesday	Dec. 26, 1984	Day after Christmas
Thursday	Dec. 27, 1984	1st day*
Friday	Dec. 28, 1984	2nd day*
Monday	Dec. 31, 1984	3rd day*
Tuesday	Jan. 1, 1985	New Year
Wednesday	Jan. 2, 1985	Day after New Year
Thursday	Jan. 3, 1985	4th day*
Friday	Jan. 4, 1985	5th day*

\*Plant shutdown for third (3rd) week vacation/  
Lay-off, should the Company decide to shutdown  
its plant for a third (3rd) week as per article  
11.08.

1985 - 1986  
-----

Monday	Easter Monday	1st Floating Hol.
Monday	Dec. 23, 1985	2nd Floating Hol.
Tuesday	Dec. 24, 1985	1st day*
Wednesday	Dec. 25, 1985	Christmas
Thursday	Dec. 26, 1985	Day after Christmas
Friday	Dec. 27, 1985	2nd day*
Monday	Dec. 30, 1985	3rd day*
Tuesday	Dec. 31, 1985	4th day*
Wednesday	Jan. 1, 1986	New Year
Thursday	Jan. 2, 1986	Day after New Year
Friday	Jan. 3, 1986	5th day*

\*Plant shutdown for third (3rd) week vacation/  
Lay-off, should the Company decide to shutdown  
its plant for a third (3rd) week as per Article  
11.08.

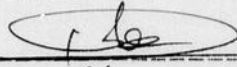
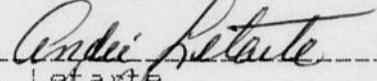

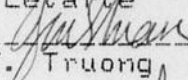
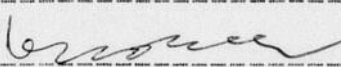

LES INDUSTRIES SANYO  
CANADA INC.

S. T. C. E. E. T.  
LOCAL 596

<i>[Signature]</i>	<i>Andie Letarte</i>
T. Sato	A. Letarte
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
L. A. Romanelli	A. T. Truong
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
C. D. Vu	H. N. Nguyen

SANYO INDUSTRIES  
CANADA INC.

C. E. E. T.  
LOCAL 596

 ----- T. Sato	 ----- A. Letarte
 ----- L.A. Romanelli	 ----- A.T. Truong
 ----- C.D. Vu	 ----- H.N. Nguyen

## ANNEXE "C"

-----  
INDEMNITE DE SEPARATION  
-----

La présente Annexe a pour objet de définir les termes par lesquels un employé aura droit à une indemnité de séparation advenant le cas où la Compagnie devrait effectuer une fermeture permanente de son usine complète et cesser toute opération au 8185 Montview Montréal, Québec.

L'indemnité de séparation due à un employé devra être payée seulement en cas de fermeture permanente et à condition que la Compagnie soit dans l'impossibilité de fournir comme alternative, dans l'un de ses quelconques établissements dans la province de Québec, un emploi comparable.

Ledit paiement sera effectué de la façon suivante:

- a) Pour un employé ayant complété cinq (5) ans de service continu mais moins de dix (10) ans, une (1) journée de paye pour chaque année de service continu.
- b) Pour un employé ayant complété dix (10) ans ou plus de service continu, une journée et demi (1 1/2) de paye pour chaque année de service continu.

Pour fins d'application de cette Annexe, le salaire journalier de l'employé sera calculé sur une base de huit (8) heures multipliées par le taux horaire régulier de l'employé en vigueur à la date de séparation de l'employé plus, s'il y a lieu, la prime pour équipe irrégulière ou toute autre prime à laquelle il a droit.

Sur acceptation par l'employé de l'indemnité de séparation, il sera considéré comme ayant renoncé à tous les droits qui lui sont dus aux termes de la Convention Collective comprenant l'ancienneté et le droit de réintégration; cependant il aura droit de recevoir toutes les sommes qui lui sont dues conformément à l'Article 11.

Aucune indemnité de séparation ne sera payée à l'employé qui démissionne avant la date de fermeture déterminée par la Compagnie.

Un employé qui cesse d'être au service de la Compagnie pour cause de décès, démission ou congédiement pour cause et que le congédiement est maintenu en conformité aux procédures de grief et d'arbitrage mentionnées dans la présente Convention ne sera pas éligible à recevoir l'indemnité de séparation.

## APPENDIX "C"

-----  
SEVERANCE ALLOWANCE PLAN  
-----

The purpose of this Appendix is to define the terms under which an employee will be entitled to a separation allowance in the event that the Company should effect a permanent closure of its entire plant and cease to operate its business at 3185 Montview Rd., Montreal, Quebec.

The separation allowance due a given employee would be paid only in the event of a permanent closure and on condition that the Company is unable to provide alternate or comparable employment in any one of its facilities in the Province of Quebec.

Said payment to be paid in the following manner:

a) for an employee who has completed five (5) years of continuous service but less than ten (10) years, one (1) day's pay per completed

b) for an employee who has completed ten (10) years of continuous service or more, one and a half (1 1/2) day's pay for each completed year of continuous service.

For the purpose of application of this Appendix, one (1) day's pay of an employee will be calculated on the basis of eight (8) hours multiplied by the employee's regular hourly rate in effect at the date of severance of the employee plus if applicable, the off-shift premium or any other premium to which he may be entitled.

Upon acceptance by an employee of the separation allowance, he shall be deemed to have relinquished any and all rights which may have had under the terms of the Collective Agreement including seniority and the right for reinstatement, he shall however be entitled to receive all sums due to him in accordance with Article 11.

A separation allowance will not be paid to any employee who quits before the date of closing determined by the Company.

An employee who dies, quits or is discharged for cause and the discharge is maintained in accordance with the grievance and arbitration procedures contained in this Agreement, shall not be eligible for severance allowance.

ANNEXE "D"  
-----

Règlements en vertu de la loi sur les normes du travail.

Nonobstant Article 19.03 de cette Convention, l'Annexe "D" est ci-inclus en matière d'information seulement et ne fait pas intégralement partie de cette convention.

LE CONGÉ DE MATERNITÉ  
-----Sous-Section 1  
-----Conditions d'admissibilité  
-----

15. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux Articles 24 et 25.

16. Pour les fins de l'Article 15, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou lock-out.

Sous-Section 2  
-----Durée du Congé  
-----

17. Sous réserve des Articles 21 et 22, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder 18 semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

18. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

APPENDIX "D"  
-----

Reglements en vertu de la loi sur les normes du travail

Notwithstanding Article 19.03 of this Agreement, Appendix "D" is included here as a matter of information only, and not as an integral part of this agreement.

MATERNITY LEAVE  
-----Sub-Section 1  
-----Eligibility  
-----

15. To benefit from a maternity leave, an employee must have worked 20 weeks for the same employer in the 12 months preceding the date of the leave and have been in the service of the employer the day preceding the notice provided for in sections 24 and 25.

16. For the purposes of section 15, an employee is considered to have been in the service of the employer during a strike or lockout.

Sub-Section 2  
-----Term of Leave  
-----

17. Subject to sections 21 and 22, the employee is entitled to a continuous maternity leave that she determines, but not to exceed 18 weeks, except if she requests and is granted a longer period by the employer. She may divide the leave as she chooses before or after the expected date of delivery. This leave, however, may begin only as of the beginning of the 16th week preceding the expected date of delivery.

18. If the delivery takes place after the expected date, the employee is automatically entitled to an extended maternity leave and equal to the period of delay. However, this extension does not take place if the employee is able to benefit from at least 2 weeks of maternity leave after the delivery.

19. A partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

20. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'Article 17 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

21. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excedant pas 3 semaines.

22. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

23. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.

#### Sous-Section 3

-----

#### Avis

-----

24. Au moins 3 semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail.

36.

19. As of the 6th week preceding the expected date of the delivery, the employer may require the pregnant employee who is still at work to produce a written medical certificate attesting to the fact that she is fit to work.

If the employee refuses or neglects to supply this medical certificate in a delay of 8 days, the employer may oblige the employee to take her maternity leave immediately by sending a written notice giving the reasons to this effect.

20. When there is a risk of miscarriage or a risk to the health of a mother or the child to be born caused by the pregnancy, the employee is entitled to a special maternity leave as prescribed by a medical certificate that states that such a risk exists and that gives the expected date of the delivery.

If such is the case, this leave is reputed to be the maternity leave provided for in section 17 as of the beginning date of the 8th week preceding the date of delivery.

21. When a legal or spontaneous miscarriage takes place before the beginning of the 20th week preceding the date provided for delivery, the employee is entitled to a maternity leave not to exceed 3 weeks.

22. If an employee gives birth to a stillborn child after the 20th week preceding the expected date of delivery, her maternity leave ends at the latest 5 weeks after the date of the stillbirth.

23. The employee who, before the expiry date of her maternity leave, sends her employer a notice accompanied by a medical certificate attesting to the fact that her state of health or that of her child requires an extension of her maternity leave, is entitled to a leave of up to 6 weeks.

#### Sub-Section 3

#### Notice

24. At least 3 weeks before her departure, the employee must give a written notice to her employer indicating her intention to take her maternity leave on the date she has specified and also indicating her date of return to work.

37.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Dans le cas prévu au 2e alinea de l'Article 20, le certificat medical remplace le présent avis.

25. Cet avis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

26. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

27. Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis aux Articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

28. Dans les cas et selon les limites prévues aux Articles 17, 18, 21, 22 et 23 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux Articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

#### Sous-Section 4

---

#### Retour au travail

---

29. Sous réserve de l'Article 18, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est presumée avoir démissionné.

30. L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

37.

This notice must be sent along with a medical certificate attesting to the pregnancy and the expected date of delivery.

In the case mentioned in the second paragraph of section 20, the medical certificate replaces this notice.

25. Such notice may be less than 3 weeks if the medical certificate establishes the need for the employee to stop working within a shorter delay.

26. In the case of a natural or legal miscarriage or premature delivery, the employee must, as soon as possible, give the employer a written notice of this event and the date of her return to work, along with a medical certificate attesting to the event.

27. An employee may return to work before the date mentioned in the notice provided for in sections 24, 25 and 26 after having given the employer a written prior notice of at least 2 weeks of her new date of return to work.

28. In the cases and within the limits of sections 17, 18, 21, 22 and 23, an employee may return to work after the date mentioned in the notice provided for in sections 24, 25 and 26 after having given the employer a written prior notice of 2 weeks, informing him of the event that has taken place, if he has not already been so informed, and of the new date of return to work.

#### Sub-Section 4

---

#### Return to Work

---

29. Subject to section 18, the employee who does not report to work on the date established in the notice as the return date, subject to Sub-division 3, is presumed to have quit her employment.

30. The employer may require from the employee who returns to work within the 2 weeks following delivery, a medical certificate attesting to the fact that she is sufficiently recovered to resume her work.

38.

31. À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

32. La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.

33. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

34. Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

35. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

38.

31. At the end of the maternity leave, the employer shall reinstate the employee in her former position with all the rights to which she would have been entitled if she had continued to work.

32. The participation of the employee in fringe benefits existing at her work place shall not be affected by her leave, subject to regular payment of the contributions required for the said benefits, part of which is paid by the employer.

33. If the regular position occupied by the employee no longer exists at the time of her return, the employer shall give the employee all the rights and privileges to which she would have been entitled if she had been at work at the time her position was eliminated.

34. If the employer carries out layoffs that would have included the employee if she had remained at work, she reserves the same rights as the employees who were laid off with respect to rehiring.

35. This Division shall not grant an employee a benefit which she would not have had if she had continued to work.