No.	NOM
16519-01	Cie Viandes Interstate Ltée

1978

R-06-06
6145(8)

16519-01
(14840-01)
35

COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN:

INTERSTATE MEAT CO. LTD.
Ville St-Laurent, Québec

and/or its successor,

hereinafter called "the Company";

AND:

CANADIAN FOOD AND ALLIED WORKERS (Travailleurs Canadiens de l'Alimentation et d'Autres Industries) chartered by the Amalgamated Meat Cutters and Butcher Workmen of North America, affiliated with the AFL-CIO and the Canadian Labour Congress (CLC) or its successor through merger or affiliation, on behalf of Local P-723 being employees of Interstate Meat Co. Ltd.

hereinafter called "the Union".

PREAMBLE

Recognizing that the welfare of the Company and that of the employees depends upon the welfare of the business as a whole, and recognizing further that a relationship of good will and mutual respect between employers and employees can contribute greatly to the maintenance and increase of that welfare, the parties to this contract join together in the following agreement:

The purpose of this agreement is to maintain a harmonious relationship between the Company and the Union, to define conditions of employment and working conditions, to provide a method of settling conflicts, differences or grievances and to promote mutual interests of the Company and of employees represented by the Union.

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

LA CIE DE VIANDES INTERSTATE LTEE
Ville St-Laurent, Québec

et/ou son successeur,

ci-après appelée "la Compagnie";

ET:

TRAVAILLEURS CANADIENS DE L'ALIMENTATION ET D'AUTRES INDUSTRIES (Canadian Food and Allied Workers) détenteurs d'une charte de l'Amalgamated Meat Cutters and Butcher Workmen of North America, affiliée à la FAT-COI, et au Congrès du travail du Canada (CTC) ou son successeur à la suite d'une fusion ou d'une affiliation, pour et au nom de la Section locale P-723 représentant les employés de La Cie de Viandes Interstate Ltée.

ci-après appelée "l'Union".

PREAMBULE

Reconnaissant que le progrès de la Compagnie et celui des employés dépendent de la prospérité de l'entreprise en général, et reconnaissant de plus que des relations empreintes de bonne volonté et de respect mutuel entre les employeurs et les employés peuvent contribuer grandement au maintien et à l'accroissement de cette prospérité, les parties à cette convention conviennent de ce qui suit:

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et l'Union, de définir les conditions d'emploi et les conditions de travail, d'établir une procédure pour le règlement des conflits, différends ou griefs et de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et des employés représentés par l'Union.

BUREAU du COMMISSAIRE GÉNÉRAL du TRAVAIL MONTRÉAL
'79 SEP 10 9 25
POSTE
PAR MESSAGER
MINISTÈRE DU TRAVAIL
79 NOV -5 10 30
MINISTÈRE DU TRAVAIL
79 NOV -5 10 30

S. 27-08-79
E. 31-05-79

ARTICLE 1 - RECOGNITION

1.1 The Company recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agency for the employees of the Company as defined in Article 2 - Bargaining Unit.

1.2 The Company shall not bargain collectively during the term of this agreement with any other labour organization affecting these employees.

ARTICLE 2 - BARGAINING UNIT

2.1 Coverage: The bargaining unit is comprised of all the employees on the Company's payroll, i.e. all employees attached to or performing production (including employees classified as "other employees" and as defined in Appendix "B" attached to this agreement), receiving, handling, shipping, delivery and maintenance (including stationary engineers) with the exception of:

a) Full-time watchmen and/or employees acting as part-time watchmen, and/or security guards from an outside agency;

b) Foremen and all those above the rank of foremen;

c) Office employees;

d) Salesmen.

2.2 Management Representatives: The Company shall furnish to the Union at the date of signing of this agreement a list of names of foremen and supervisors with their respective jurisdiction. The Company shall inform in writing the Union of any change in said list.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.1 La Compagnie reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des employés de la Compagnie tel que défini à l'Article 2 - Unité de Négociation.

1.2 La Compagnie ne négociera collectivement avec aucune autre organisation ouvrière au sujet de ces employés tant que cette convention demeurera en vigueur.

ARTICLE 2 - UNITE DE NEGOCIATION

2.1 Employés bénéficiant de la convention: L'unité de négociation comprend tous les employés sur la liste de paye de la Compagnie, i.e. tous les employés affectés à ou effectuant la production (incluant les employés classifiés comme "autres employés" et tel que défini à l'Appendice "B" attaché à cette convention), la réception, la manutention, l'expédition, la livraison et l'entretien (incluant les ingénieurs stationnaires) sauf:

a) Les gardiens à plein temps et/ou les employés agissant comme gardiens à temps partiel et/ou les gardes de sécurité d'une agence extérieure.

b) Les contremaîtres et tous ceux d'un échelon supérieur à celui de contremaître.

c) Les employés de bureau.

d) Les vendeurs.

2.2 Représentants de la Direction: La Compagnie fournira à l'Union, lors de la signature de cette convention, une liste des noms des contremaîtres et surveillants ainsi que leurs juridictions respectives. La Compagnie informera l'Union par écrit de tout changement dans ladite liste.

ARTICLE 2- BARGAINING UNIT (cont'd)

2.3 The Company agrees that work performed during the life of this agreement by the employees in the bargaining unit shall not be done by persons excluded from the scope and jurisdiction of this agreement or by employees excluded by this agreement, except as mutually agreed in writing between the Union and the Company at the signing of this agreement, and also in cases of:

a) Lateness;
b) Temporary absenteism of unforeseen nature not to exceed one half day;
c) Training of employees on the job;
d) Emergency (cas fortuits)

The term "emergency" shall not be construed as to mean cases such as to expedite the operations of the business, or of a productive nature.

2.4 Masculine gender includes females: Use of the masculine gender in this agreement shall be considered also to include the feminine.

ARTICLE 3- MANAGEMENT

3.1 Rights of Management: Subject only to the provisions of this agreement, the management and operation of the business, products to be handled, the employment, direction, promotion, transfer, layoff, suspension, dismissal and any other disciplinary measures towards employees for just cause shall be vested solely in the management of the Company.

ARTICLE 2- UNITE DE NEGOCIATION (suite)

2.3 La Compagnie convient que pendant la durée de cette convention, les personnes ne tombant pas sous la juridiction et la portée de cette convention, ou les employés exclus par cette convention ne pourront accomplir le travail qui normalement doit être fait par les employés de l'unité de négociation, à l'exception de ce qui a été mutuellement convenu par écrit entre l'Union et la Compagnie lors de la signature de cette convention, et sauf dans les cas de:

a) Retard;
b) Absence temporaire de nature imprévue n'excédant pas une demi-journée;
c) Entraînement des employés au travail;
d) Cas d'urgence (cas fortuits)

Le terme "urgence" ne devra pas être interprété dans le sens d'activer les opérations de l'entreprise ou de participer à la production.

2.4 Genres masculin et féminins: L'usage du genre masculin dans la présente convention n'est que pratique; le genre féminin est son égal et on fera les substitutions nécessaires chaque fois qu'il y a lieu.

ARTICLE 3- DIRECTION

3.1 Droits de la Direction Sous réserve des seules dispositions de cette convention, la gérance et l'opération de l'entreprise, les produits à être manipulés, l'emploi, la direction, la promotion, le transfert, la mise à pied, la suspension, le renvoi et toute autre mesure disciplinaire à l'endroit des employés pour juste cause appartiennent uniquement à la direction de la Compagni

ARTICLE 3 - MANAGEMENT (cont'd.)

3.2 The Company and the Union agree there will be no discrimination against employees because of religious or political beliefs, race, sex, color or creed.

3.3 No discrimination, intimidation or coercion in any manner whatsoever shall be exercised against an employee, an officer or a steward of the Union. An officer or a steward of the Union shall not be subjected to different treatment than other employees by reason of their position in the Union, except as set out in this agreement.

3.4 The Company agrees not to transact directly or indirectly any business whatsoever such as buying, producing, selling and delivering from, for or to a Union strike-bound plant.

3.5 The Company agrees that no employee shall be requested or required to cross a picket line recognized by the Union.

ARTICLE 4 - SETTLEMENT OF GRIEVANCES

4.1 Purpose: Both the Company and the Union emphasize the desirability of a satisfactory grievance procedure, the purpose of which will be to settle as many grievances as possible promptly and on the spot. It is agreed that consultations at any step in the following procedure will take place quietly and speedily so that any possible cause of friction may be reduced to a minimum.

ARTICLE 3 - DIRECTION (suite)

3.2 La Compagnie et l'Union conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre les employés concernant leurs croyances religieuses ou politiques, leur nationalité, leur sexe, leur couleur ou leur foi.

3.3 Aucune discrimination, intimidation ou coercition d'aucune sorte ne sera exercée envers un employé ou envers un officier ou un délégué de l'Union. Un officier ou un délégué de l'Union ne saurait être traité différemment des autres employés en raison de sa position au sein de l'Union, sous réserve des dispositions de cette convention.

3.4 La Compagnie s'engage à ne pas faire des affaires d'aucune façon que ce soit, c'est-à-dire acheter, produire, vendre ou livrer, en provenance, pour le compte ou à destination d'une usine où il existe une grève syndicale.

3.5 Il est convenu par la Compagnie qu'elle ne demandera à aucun employé ni n'exigera de lui qu'il traverse une ligne de piquetage reconnue par l'Union.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS

4.1 Objet: La Compagnie et l'Union conviennent de la nécessité d'une procédure de règlement des griefs satisfaisante dont le but sera de régler autant de griefs que possible promptement et sur place. Il est convenu que les consultations à chaque étape de la procédure exposée ci-après se feront paisiblement et rapidement afin de réduire au minimum toute cause possible de friction.

ARTICLE 4- SETTLEMENT OF GRIEVANCES (cont'd)

4.2 Company to recognize Stewards: The Union agrees to appoint or elect and the Company to recognize Stewards who shall be employees (excluding employees on probation) of the Company, to deal with matters affecting employees in departments or groups of departments in the Company's plant. A list of these stewards shall be supplied to the Company. The Company shall be advised immediately by the Union in writing of any change in this list.

4.3 Grievance Committee: The Union also agree to appoint or elect a grievance committee, all employees (excluding employees on probation) of the Company, to deal with questions which may not be decided in the 1st step described in section 4.4 below. The grievance committee shall include the Chief Steward or the President of the Local Union along with a maximum of three (3) other members of the committee. A list of Grievance Committee members shall be supplied to the Company. The Company shall be advised immediately in writing of any change in this list.

4.4 Grievance Steps: Alleged grievances shall be dealt with progressively in the following manner:

1st Step:
Between the department steward or the President or the Chief Steward, as the case may be, and the foreman or the Company's designated representative. If the grievance affects the rate of pay of an employee, the President or Chief Steward shall be informed. If the matter is not settled at the end of the next five (5) working days, then,

ARTICLE 4- REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

4.2 La Compagnie reconnaît les Délégués: L'Union s'engage à nommer ou élire et la Compagnie à reconnaître les Délégués qui seront des employés (excluant les employés en période d'essai) de la Compagnie, pour traiter des affaires concernant les employés dans les départements ou groupes de départements dans l'usine de la Compagnie. Une liste de ces Délégués devra être remise à la Compagnie. L'Union devra aviser immédiatement la Compagnie par écrit de tout changement dans cette liste.

4.3 Comité des Griefs: L'Union s'engage aussi à nommer ou élire un comité des griefs composé d'employés (excluant les employés en période d'essai) de la Compagnie, pour traiter des questions qui ne pourraient être réglées à la lière étape décrite à la section 4.4 ci-dessous. Le Comité des Griefs devra inclure le Délégué en Chef ou le Président du Local en plus d'un maximum de trois (3) autres membres du comité. Une liste des membres du Comité des Griefs sera remise à la Compagnie. La Compagnie sera avisée immédiatement par écrit de tout changement dans cette liste.

4.4 Etapes des Griefs: Les griefs allégués seront réglés progressivement de la manière suivante:

lière étape:
Entre le délégué du département ou le Président ou le Délégué en Chef selon le cas, et le contremaître ou le représentant désigné de la Compagnie. Si le grief relève du taux de salaire d'un employé, le Président ou le Délégué en Chef en sera avisé. Si le litige n'est pas réglé à la fin des cinq (5) jours ouvrables suivants, alors:

ARTICLE 4 - SETTLEMENT OF GRIEVANCES (cont'd)

2nd step:
Between the Grievance Committee and the plant Management. An accredited representative of the Union (not necessarily an employee) may attend this meeting. If the matter is not settled within the next ten (10) working days, either party shall have the right to submit the matter to an Arbitration Committee under section 4.6 of this article.

The aggrieved employee or employees may be present during the two (2) above steps if they so wish or if desired by either party. When a decision is reached under any of the steps outlined above, such decision shall be final and binding and shall be retroactive to the date of the original submission.

4.5 Grievance Committee Meetings: Meetings of the Grievance Committee shall be held at times suitable to the operation of the business, by arrangement between Management and the Chief Steward or President of the Local Union. The Company will pay members of the Grievance Committee, the aggrieved employee or any employee required to attend such meetings, at their regular rates for time spent at meetings of the grievance committee with Management representatives.

When time spent at these meetings exceeds the regular schedule of the members of the Grievance Committee, the aggrieved employee or any employee required to attend such meetings, they shall be paid the applicable rate as provided for in Article 9 - Hours of Work.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

2ième étape:
Entre le Comité des Griefs et la Direction de l'usine. Un représentant accrédité de l'Union (pas nécessairement un employé) peut participer à cette rencontre. Si le litige n'est pas réglé en-dedans des dix (10) jours ouvrables suivants, chaque partie aura le droit de soumettre le litige à un Comité d'Arbitrage conformément à la section 4.6 de cet article.

S'ils le désirent ou à la demande de l'une des parties, l'employé ou les employés lésés pourront être présents aux rencontres décrites aux deux (2) étapes ci-haut mentionnées. Lorsqu'on arrive à une décision à l'une des étapes ci-haut mentionnées, cette décision sera finale et liera les parties, et sera rétroactive à la date originale à laquelle le grief a été soumis.

4.5 Assemblées du Comité des Griefs: Les assemblées du Comité des Griefs seront tenues à des heures compatibles avec l'opération de l'entreprise après entente entre la Direction de l'usine et le Délégué en Chef ou le Président du Local. La Compagnie paiera les membres du Comité des Griefs, l'employé ayant un grief ou tout employé devant assister à ces assemblées, à leurs taux réguliers pour le temps écoulé à l'assemblée du Comité des Griefs avec les représentants de la Direction.

Lorsque le temps consacré à ces assemblées excède la cédule régulière des membres du Comité des Griefs de l'employé ayant un grief ou tout employé devant assister à ces assemblées, ceux-ci seront payés au taux applicable conformément aux dispositions de l'Article 9 - Heures de Travail.

ARTICLE 4 - SETTLEMENT OF GRIEVANCES (cont'd)

NOTE: For the purpose of this Article, the term "working days" shall not include Saturday, Sunday or any public holiday referred to in Article 8.

The parties agree that, when a decision of Management has for effect to inflict a written disciplinary measure to an employee, (i.e. any dismissal, suspension warning, reprimand) such written disciplinary measure shall automatically be withdrawn from the record of the employee one year after the inflicting of such written disciplinary measure.

4.6 Arbitration Committee: If settlement is not reached by the above procedure, the grievance shall be referred by the Union or by the Company to an Arbitration Committee of three (3) members, one to be appointed by the Union, one by the Company, and a third who shall act as Chairman, to be mutually agreed upon by the members representing the two parties.

Upon receipt of the name of the member appointed by the party submitting the grievance to arbitration, the other party shall name its nominee; if it fails to do so within two (2) weeks, the party submitting the grievance to arbitration shall request the Minister of Labour of the Province of Quebec to do so. If agreement cannot be reached within one (1) week as to the appointment of a third member, the party submitting the grievance to arbitration shall request the Minister of Labour for the Province of Quebec to appoint him.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

NOTE: Aux fins de cet article, le terme "jours ouvrables" ne comprend pas le samedi, le dimanche ou tout autre jour férié mentionné à l'article 8.

Les parties conviennent que, lorsqu'une décision de la Direction a pour effet d'imposer une mesure disciplinaire écrite à un employé (à savoir, tout congédiement, suspension, avertissement réprimande) telle mesure disciplinaire sera automatiquement retirée du dossier de l'employé un an après l'imposition de telle mesure disciplinaire écrite.

4.6 Comité d'Arbitrage: Si un règlement n'est pas convenu par la procédure ci-dessus, le grief sera référé par l'Union ou par la Compagnie à un Comité d'Arbitrage composé de trois (3) membres dont l'un sera nommé par l'Union, l'autre par la Compagnie, et un troisième agissant comme président, choisi après entente entre les membres représentants les deux parties.

Sur réception du nom du membre nommé par la partie soumettant le grief à l'arbitrage, l'autre partie nommera son représentant; si cette dernière ne nomme pas son représentant en-dedans de deux (2) semaines, la partie soumettant le grief à l'arbitrage demandera au ministre du travail de la Province de Québec de nommer le représentant de l'autre partie. Si une entente n'est pas survenue en-dedans d'une (1) semaine quant à la nomination du troisième membre la partie soumettant le grief à l'arbitrage demandera au ministre du travail de la province de Québec de le nommer.

ARTICLE 4 - SETTLEMENT OF GRIEVANCES (cont'd)

The Arbitration Committee shall meet within three (3) weeks of its appointment for the purpose of hearing the evidence of both parties and shall render a decision within three (3) weeks of the date of the last hearing session. These time limits may be extended by agreement between both parties, or at the discretion of the Chairman of the Arbitration Committee.

Neither party or representatives of the parties shall intervene in any manner whatsoever to prevent the Arbitration Committee from sitting and hearing the grievance. No grievance shall be defeated or invalidated by reason of technical irregularities (except where a grievance has not been submitted to the grievance procedure as provided in Article 4) and the Arbitration Committee shall have full and complete authority and jurisdiction to judge and decide on the merit of the grievance and to render a decision.

A decision of a majority of the Arbitration Committee shall be deemed to be a decision of the Committee. In reaching its decision the Committee shall be governed by the provisions of this agreement. Decisions rendered by an Arbitration Committee shall be final and binding upon all parties concerned. The Company and the Union agree each to bear an equal share of expenses incurred, if any, by reason of the employment of a third member of an Arbitration Committee.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

Le Comité d'Arbitrage se réunira dans un délai de trois (3) semaines de la date de sa nomination dans le but d'entendre les représentations des 2 parties et rendra une décision dans un délai de trois (3) semaines à compter de la date de la dernière session d'enquête. Ces délais peuvent être prolongés par consentement mutuel des parties ou à la discrétion du Président du Comité d'Arbitrage.

Aucune des parties ou les représentants des parties n'interviendront de quelque façon que ce soit pour empêcher le Comité d'Arbitrage de siéger et d'entendre le grief. Aucun grief ne sera défait ou invalidé pour des raisons d'irrégularité technique (sauf dans le cas où un grief n'aurait pas été soumis à la procédure de grief conformément à l'article 4) et le Comité d'Arbitrage aura pleine et entière autorité et juridiction pour juger et décider du bien-fondé du grief et rendre une décision.

Une décision de la majorité du Comité d'Arbitrage sera considérée comme une décision du Comité. En rendant sa décision, le Comité sera assujetti aux dispositions de cette convention. Les décisions rendues par un Comité d'Arbitrage seront finales et lieront les parties en cause. La Compagnie et l'Union conviennent de défrayer chacune une part égale des dépenses encourues, s'il y a lieu, en raison de l'emploi du troisième membre du Comité d'Arbitrage.

ARTICLE 4 - SETTLEMENT OF GRIEVANCES (cont'd)

4.7 Violation of Agreement: Any dispute or misunderstanding between the Union and the Company arising out of the interpretation or the implementation of the provisions of this agreement may be submitted in writing by one party to the other at the second step instead of following the regular procedure. Discussions between the Company and the Union apart from the grievance procedure shall not preclude resort to the grievance procedure.

4.8 Wage Grievance: When a grievance which affects the classification and rate of pay of an employee is settled and as a result of such settlement the employee receives an increase in his rate, the increase shall be paid retroactively to the date on which the complaint was first submitted to the Company in writing. Three (3) working days will be allowed to answer a request for a wage increase after which time it may be handled as a grievance, as set forth in section 4.4.

If an employee so desires, he may be accompanied by his Steward or the President or the Chief Steward when being interviewed by a Management representative. If the employee is the Steward, he may be accompanied by the Chief Steward or the President or an Officer of the Union.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

4.7 Violation de la Convention: Tout différend ou malentendu entr l'Union et la Compagnie provenant de l'interprétation ou de l'application des dispositions de cette convention peut être soumis par écrit par l'une des parties à l'autre à la deuxième étape au lieu de suivre la procédure régulière. Les discussions entre la Compagnie et l'Union en marge de la procédure de grief n'empêcheront pas le recours à la procédure de grief.

4.8 Grief au sujet des salaires: Lorsqu'un grief concernant la classification de même que le taux de salaire d'un employé est réglé et que le résultat d'un tel règlement provoque une augmentation dans le taux de salaire d'un employé, l'augmentation sera payée rétroactivement à la date de la soumission du grief écrit à la Compagnie. Trois (3) jours ouvrables seront accordés pour répondre à une demande d'augmentation de salaire, après quoi celle-ci peut être traitée comme un grief, tel que stipulé à la section 4.4.

Si un employé le désire, il peut être accompagné de son Délégué ou du Président ou du Délégué en Chef à l'occasion d'une entrevue en présence d'un représentant de la Direction. Si l'employé est un Délégué, il peut être accompagné du Délégué en Chef ou du Président ou d'un officier de l'Union.

ARTICLE 4- SETTLEMENT OF GRIEVANCES (cont'd)

4.9 Dismissal, Suspension or lay-off: If an employee is dismissed, or suspended for any reason whatsoever or is laid off and feels that he has been unjustly dealt with, he shall promptly notify a Steward or an Officer of the Union who shall, if a grievance is to be filed, notify the Superintendent in writing within three (3) working days of receipt of notice of lay-off, suspension or dismissal by the Chief Steward or the President of the Union. The dismissal, suspension or lay-off shall then constitute a grievance and shall be dealt with according to the grievance procedure set out above, beginning with the second step of section 4.4. If subsequently it is decided that the employee was unjustly dismissed, suspended or laid off, he shall be reinstated in his former position and he shall be compensated for all time lost at his regular rate of pay, or granted such lesser compensation as may be deemed fair in the circumstances.

If any such case is submitted to an Arbitration Committee, the decision of the Committee shall be governed by the following rules, as agreed between the Union and the Company:

a) The employee to be reinstated with all the rights accrued to him under this agreement and with full compensation for all time lost from the date of separation.

b) The employee to be reinstated with all the rights accrued to him under this agreement on a date at the discretion of the Arbitration Committee with partial compensation for time lost.

ARTICLE 4- REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

4.9 Congédiement, Suspension ou Mise à Pied: Si un employé est congédié ou suspendu pour quelque raison que ce soit ou est mis à pied et croit qu'il a été injustement traité, il avisera promptement un délégué ou un Officier de l'Union qui devra, s'il y a lieu de faire un grief, aviser le Surintendant par écrit dans un délai n'excédant pas trois (3) jours ouvrables de la date de réception par le Délégué en Chef ou le Président de l'Union de l'avis de mise à pied, de suspension ou de congédiement. Le congédiement, la suspension ou la mise à pied constituera alors un grief et sera traité selon la procédure de grief décrite ci-haut, commençant depuis la deuxième étape de la section 4.4 Subséquemment, s'il est décidé que l'employé a été injustement congédié, suspendu ou mis à pied, il sera réinstallé à son emploi antérieur et indemnisé pour tout le temps perdu à son taux régulier de salaire, ou recevra une indemnité moindre selon qu'elle sera justifiée par les circonstances.

Lorsque de tels cas sont soumis à un Comité d'Arbitrage, la décision du Comité sera assujettie aux règles suivantes, tel que convenu entre l'Union et la Compagnie:

a) L'employé sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention, et avec pleine rémunération pour le temps perdu à compter de la date de cessation de son emploi.

b) L'employé sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention à une date à la discrétion du Comité d'Arbitrage, avec une rémunération partielle pour le temps perdu.

ARTICLE 4 - SETTLEMENT OF GRIEVANCES (cont'd.)

c) The employee to be reinstated with all the rights accrued to him under this agreement on a date at the discretion of the arbitration committee with no compensation whatsoever for time lost.

d) The decision of Management related to said lay-off, suspension or dismissal of the employee to be upheld by the arbitration committee.

When a decision of Management has the effect to implement disciplinary measures towards employees (i.e. a written reprimand, a suspension or a dismissal) and that such decision gives rise to a grievance, the decision of Management shall take effect only when the grievance is not being pursued in accordance with the provisions and the time limits provided for in the grievance procedure or when an arbitration committee has sanctioned a decision of Management. If such a grievance is submitted to an arbitration committee in accordance with the provisions of article 4, the arbitration committee shall ignore the fact that the employee has not been suspended or dismissed and shall have to decide if the decision shall be upheld or rejected. Notwithstanding the above provisions, the Company shall have the right to implement immediately, when such is necessary, its decision before a grievance is submitted.

The Company shall notify in writing the president or the chief steward or his designated representative on the same date that an employee is dismissed, suspended or laid off. Such notice shall state the reason for the dismissal, suspension or lay-off.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

c) L'employé sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention à une date à la discrétion du comité d'arbitrage sans aucune rémunération pour le temps perdu.

d) La décision de la Direction concernant la mise à pied, la suspension ou le renvoi de l'employé sera maintenue par le comité d'arbitrage.

Lorsqu'une décision de la direction a pour effet de discipliner un employé (à savoir une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement) et donne naissance à un grief, la décision de la direction ne prendra effet que lorsque le grief n'est pas poursuivi selon les dispositions et les délais prévus par la procédure de grief ou lorsqu'un comité d'arbitrage aura sanctionné la décision de la direction. Si un tel grief est soumis à un comité d'arbitrage selon les dispositions de l'article 4, il sera fait abstraction du fait que l'employé n'a pas été suspendu ou congédié, et le comité d'arbitrage aura à décider si la décision doit être maintenue ou rejetée. Nonobstant les dispositions qui précèdent, la Compagnie aura le droit de donner suite à sa décision immédiatement, lorsque la chose est nécessaire avant qu'un grief ne soit présenté.

La Compagnie avisera par écrit le jour même le président ou le délégué en chef ou son représentant désigné, du congédiement, de la suspension ou de la mise à pied d'un employé. Cet avis décrira la raison pour laquelle l'employé est congédié, suspendu ou mis à pied.

ARTICLE 4 - SETTLEMENT OF GRIEVANCES (cont'd.)

4.10 Continue work during grievance investigation: If an employee feels he is suffering a grievance, he should report the grievance at once in the manner described in section 4.4 above. Pending its investigation and settlement he should meanwhile try faithfully to perform the duties assigned to him by his foreman or in his absence by any supervisory officer of the Company. In cases where a grievance may be filed in relation to a transfer, reasonable consideration shall be given to ability to perform the assigned work. Where an immediate transfer involves extreme changes in temperature, sufficient time will be given the employees to dress adequately.

4.11 Discussion between steward and foreman: A Union steward or in his absence the chief stewart and/or the president may discuss with the foreman of his department direct matters which may affect the welfare of his department as a whole, even though at the time same may not constitute a grievance. Such discussion to take place at a time to fit in with the operation of the department.

4.12 The Company recognizes that stewards, the chief steward and officers have duties and responsibilities towards and on behalf of the Union and are required at times to leave their jobs to investigate and process grievances, or discuss with management other matters affecting employees. The Union recognizes that stewards, the chief steward and officers are employees of the Company and as such have jobs to perform on behalf of the Company. When it becomes necessary for officers or

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

4.10 Continuation du travail durant l'enquête concernant un grief: Si un employé croit qu'il a un grief, il devrait soumettre ce grief immédiatement à la procédure décrite à la section 4.4 ci-haut. Dans l'intervalle, il devrait essayer d'accomplir fidèlement les tâches qui lui sont assignées par son contremaître ou en l'absence de celui-ci par un officier supérieur de la Compagnie. Lorsqu'un grief est soumis concernant un transfert, l'on devra tenir raisonnablement compte de l'habileté de l'employé à accomplir le travail demandé. Lorsqu'un transfert immédiat implique un changement extrême de température, un temps suffisant sera accordé aux employés pour se vêtir adéquatement.

4.11 Discussion entre délégué et contremaître: Un délégué de l'Union ou en son absence le délégué en chef et/ou le président peut discuter avec le contremaître de son département de choses qui peuvent affecter directement le bien-être de son département, le tout ne constituant pas nécessairement un grief. Cette discussion aura lieu à un moment compatible avec les opérations du département.

4.12 La Compagnie reconnaît que les délégués, le délégué en chef et les officiers, ont des devoirs et des responsabilités envers, pour et au nom de l'Union, et qu'ils doivent parfois laisser leur travail afin d'enquêter et de voir au règlement des griefs ou de discuter avec la gérance d'autres sujets concernant les employés. L'Union reconnaît que les délégués, le délégué en chef et les officiers sont des employés de la Compagnie, et que comme tels ont des tâches à accomplir pour la Compagnie. Lorsqu'il devient nécessaire

ARTICLE 4 - SETTLEMENT OF GRIEVANCES (cont'd.)

stewards to leave their jobs to attend to the above matters, they will give their foremen as much advance notice as possible and arrangements will be made by their foremen to leave their jobs with no loss of pay as soon as reasonably possible but not later than one (1) hour following the request.

4.13 During the term of this agreement the Company agrees that there shall be no lock-out of employees. The Union agrees not to authorize, encourage, sponsor or direct any slow-down, walkout or strike or will employees take part in such actions during the term of this agreement or during the course of negotiations for the renewal or extension thereof.

In agreement with the Labour Code of the Province of Quebec, it is understood that employees shall not strike, slow-down, walk-out or disrupt the plant operations during the term of this agreement.

ARTICLE 5 - UNION SECURITY

5.1 Check-Off: Upon receipt of written authorization signed by the employees, the Company will deduct from the pay of each such employee:

a) The initiation fee: and such deduction will be made from the employee's pay in the plant week next following the week in which such authorization form is received by the Company, and

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

aux délégués, au délégué en chef ou aux officiers de laisser leur travail afin de s'occuper des affaires ci-haut mentionnées, ils en aviseront leur contremaître aussi à l'avance que possible et des arrangements seront faits par ce dernier afin qu'ils puissent laisser leur travail sans perte de salaire aussitôt qu'il est raisonnablement possible de le faire, mais dans un délai n'excédant pas une (1) heure suivant la demande à cet effet.

4.13 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de contre-grève (lock-out). L'Union convient qu'elle n'autorisera, n'encouragera, n'aidera et ne dirigera aucun ralentissement de travail, arrêt de travail ou grève et que les employés ne sauraient participer à de telles actions pendant la durée de cette convention ou durant les négociations en vue de la renouveler ou de la prolonger.

En accord avec le Code du Travail de la province de Québec, il est convenu que pendant la durée de cette convention, les employés ne pourront faire la grève ni participer à des ralentissements de travail ou arrêts de travail, ni entraver les opérations de l'usine.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

5.1 Retenue syndicale: Sur réception d'une autorisation écrite signée par les employés, la Compagnie déduira de la paye desdits employés:

a) Les frais d'initiation: cette déduction sera faite de la paye d'un employé dans la semaine de paye suivant la semaine durant laquelle ladite autorisation aura été reçue par la Compagnie, et

ARTICLE 5 - UNION SECURITY
(conc'd)

b) Union dues: and such deduction shall be made from the employee's pay on his second and fourth pay day in each calendar month during the period of this agreement, if the employee has no earnings to his credit on his second or fourth pay day of the calendar month, the Company will make the deduction for the total amount of the Union dues from his first pay during such month or the following month, and

c) Special assessments levied on an employee: and such deduction shall be made from the employee's pay commencing on his first pay day next following the date on which notice of such authorization is received from the Union.

5.2 Membership: The Company agrees that it is a condition of employment for all present employees to be members of the Union and for new employees to become members of the Union as of the first (1st) working day from the date of hiring.

5.3 Payment: All employees, Union members, shall pay their initiation fees, dues and assessments if any, to the Union in accordance with section 5.1, sub-sections a), b) and c) of this article.

5.4 No employee shall be subject to any penalties against his application for membership or for reinstatement as a member in the Union except as may be provided in the Constitution and By-Laws of the Union. No discrimination of any kind whatever shall be practised or permitted with respect to employees who are or who become members of the Union.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE
(suite)

b) Les cotisations syndicales: cette déduction sera faite de la paye de l'employé dans sa deuxième et quatrième semaine de chaque mois civil pendant la durée de cette convention, si l'employé n'a aucun salaire à son crédit lors de la deuxième ou la quatrième paye du mois civil, la Compagnie fera la déduction totale de la cotisation syndicale lors de la première paye de l'employé durant ce mois ou du mois suivant, et

c) Les contributions spéciales de l'employé: ces déductions seront faites de la paye de l'employé la semaine suivant immédiatement la réception d'une telle autorisation de l'Union.

5.2 Membres: La Compagnie convient que ce sera une condition d'emploi pour tous les employés actuels d'être membres de l'Union et pour les nouveaux employés de devenir membres de l'Union dès la première (1ère) journée ouvrable à compter de la date d'embauchage.

5.3 Paiement: Tous les employés membres de l'Union devront payer leurs frais d'initiation, leurs cotisations et leurs contributions spéciales, s'il y a lieu, conformément à la section 5.1, sous-sections a), b) et c) de cet article.

5.4 Un employé ne sera sujet à aucune pénalité en raison de son adhésion à l'Union ou de sa réintégration comme membre de l'Union, à l'exception des dispositions qui peuvent être prévues à la Constitution et aux règlements de l'Union. Aucune discrimination de quelque sorte que ce soit ne sera pratiquée ou permise à l'endroit des employés qui sont ou qui deviennent membres de l'Union.

ARTICLE 5 - UNION SECURITY
(cont'd.)

5.5 Remittance of monies checked off: The Company will transmit the total amount so deducted from all the employees, Union members, to the financial secretary of the Union with a list of employees for whom deductions have been made on or before the fifteenth (15th) day of the following calendar month. The authorization referred to herein shall extend through the periods of lay-offs and rehiring.

5.6 Amount of initiation fees, dues and assessments: The Union shall advise the Company in writing of the amount of the initiation fee, dues and assessments authorized by the employees, Union members, in keeping with the constitution and by-laws of the Union.

ARTICLE 6 - VACATIONS

6.1 Vacations calculated to April 1st: Vacations will be based on service computed to March 31st of the year in which the vacation is to be taken. On April 1st, each employee shall become entitled to a vacation with pay on the following basis.

6.2 First vacation: Employees with less than one (1) year's service shall be entitled to one (1) day vacation for each completed month of service, but the vacation period shall not exceed ten (10) working days with 4% of their total earnings as vacation pay for service computed to April 1st in the year in which the vacation is to be taken.

6.3 Vacation scale: In the next and subsequent years, employees will receive vacations with pay based on years of service as follows:

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE
(suite)

5.5 Remise des retenues: La Compagnie remettra le montant total ainsi déduit de tous les employés, membres de l'Union, au secrétaire-financier de l'Union avec une liste des employés desquels la déduction a été faite le ou avant le quinzième (15e) jour du mois civil suivant. L'autorisation ci-haut mentionnée se prolongera durant les périodes de mise à pied et de réembauchage.

5.6 Montant des frais d'initiation, des cotisations et des contributions spéciales: L'Union informera la Compagnie par écrit du montant des frais d'initiation, des cotisations et des contributions spéciales autorisés par les employés, membres de l'Union, conformément à la constitution et aux règlements de l'Union.

ARTICLE 6 - VACANCES

6.1 Vacances calculées au 1er avril: Les vacances seront basées sur le service accumulé au 31 mars de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises. Au 1er avril, chaque employé aura droit à des vacances avec paye calculée comme suit.

6.2 Premières vacances: Les employés de moins d'un (1) an de service auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service, mais la période n'excédera pas dix (10) jours ouvrables avec 4% de leurs gains totaux comme paye de vacances pour le service accumulé au 1er avril de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

6.3 Echelle de vacances: Pour les vacances subséquentes, les employés recevront les vacances payées basées sur leurs années de service comme suit:

ARTICLE 6 - VACATIONS (cont'd)

10 months' service as of date of hiring	2 weeks
5 years' service as of date of hiring	3 weeks
12 years' service as of date of hiring	4 weeks
20 years' service as of date of hiring	5 weeks
25 years' service as of date of hiring	6 weeks

6.4 The vacation pay for all employees for the first two (2) weeks of vacation shall be 4% of the total earnings of the employee. However, the vacation pay for the 1st, 2nd, 3rd, 4th, 5th or 6th week shall never be less than the regular work week of forty hours (40) at the employee's regular rate including premiums, if any, at the time the employee takes his vacation, for every week of vacation, providing that this amount may be reduced by 1/52 for each week of absence, excepting absences which are:

a) With permission up to thirty (30) days annually;

b) due to sickness up to thirty (30) days annually or such longer periods as an employee may be entitled to receive sick pay under the Company's Sick Pay Plan, and

c) up to two (2) years due to accident occurring in the course of their employment and certified by a physician.

Receipt of sick benefit under the group insurance plan mentioned in Article 7 up to 52 weeks and Workmen's Compensation payments up to two (2) years shall be considered to be the equivalent of regular weekly pay cheques and of the employee's having been on the active payroll. In the case of absences mentioned in a) and b) above, the

ARTICLE 16 - VACANCES (suite)

10 mois de service depuis la date d'embauchage	2 semaines
5 ans de service depuis la date d'embauchage	3 semaines
12 ans de service depuis la date d'embauchage	4 semaines
20 ans de service depuis la date d'embauchage	5 semaines
25 ans de service depuis la date d'embauchage	6 semaines

6.4 La paye de vacances pour tous les employés pour les deux (2) premières semaines de vacances sera de 4% des gains totaux de l'employé. Toutefois, la paye de vacances pour la 1re, 2e, 3e, 4e, 5e ou 6e semaine ne sera jamais moindre que la semaine régulière de travail de quarante (40) heures au taux régulier de l'employé, incluant les primes, s'il y a lieu, au moment où l'employé prend ses vacances, pour chaque semaine de vacances, pourvu que ce montant puisse être réduit de 1/52 pour chaque semaine d'absence, sauf les absences dans les cas suivants:

a) Avec permission, jusqu'à concurrence de trente (30) jours par année;
b) pour cause de maladie, jusqu'à concurrence de trente (30) jours par année ou pour des périodes plus longues pendant lesquelles un employé a droit de recevoir la paye d'indemnité en maladie en vertu du Plan de Secours en Maladie de la Compagnie, et
c) jusqu'à concurrence de deux (2) ans à la suite d'un accident survenu durant la période de leur emploi et certifié par un médecin.

Le fait de recevoir des bénéfices hebdomadaires en vertu du plan d'assurance stipulé à l'article 7 jusqu'à concurrence de 52 semaines ou des prestations en vertu de la Loi des Accidents du Travail jusqu'à concurrence de deux (2) ans sera considéré comme étant l'équivalent de chèques de paye hebdomadaires réguliers, et l'employé comme ayant été sur la liste

ARTICLE 6 - VACATIONS (cont'd.)

Company shall credit the employee with one-fifth of his regular weekly rate for each day of absence.

In cases of absences due to sickness, non-occupational accidents duly recognized by the sick benefit plan or duly certified by a physician or accident duly recognized by the Workmen's Compensation Commission, the Company will compute a regular normal work week of forty (40) hours in lieu of each week lost under the above mentioned instances for the purpose of calculating vacation pay.

An employee having ten (10) months or more of service (i.e. an employee who has already taken his first vacation) but has not worked the full year (consideration being given to the above provisions) during the fiscal year ending March 31st preceding his vacations shall be entitled to vacations on the basis of one day's vacations for each completed month of service during the year ending March 31st preceding his vacations. Vacations pay shall be 4% of his total earnings for the first two weeks of vacations and 1/52 of one week's vacation with pay including premiums, if any, for each week of vacation in excess of two, for each week of service computed to March 31st in the year in which the vacation is to be taken, as per the vacation scale provided in section 6.3 of this article.

6.5 Completion of 5th, 12th, 20th or 25th year: Employees who complete their 5th, 12th, 20th or 25th year of service after April 1st and prior to the end of the calendar year will become eligible for the 3rd, 4th, 5th or 6th week's vacation, as the case may be, upon com-

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)

de paye régulière. Dans le cas d'absences prévues aux sections a) et b) qui précèdent, la Compagnie créditera l'employé d'un cinquième (1/5) de son taux hebdomadaire régulier pour chaque jour d'absence.

Afin de calculer la paye de vacances dans les cas d'absences occasionnées par la maladie, des accidents non industriels dûment reconnus par l'assurance maladie ou confirmés par un médecin, ou des accidents reconnus par la Commission des Accidents du Travail, la Compagnie créditera une semaine normale de travail de quarante (40) heures en lieu de chaque semaine d'absence due aux circonstances ci-haut mentionnées.

L'employé qui a dix (10) mois ou plus de service (i.e. un employé qui a déjà bénéficié de ses premières vacances) mais qui n'a pas travaillé l'année complète (compte tenu des dispositions ci-haut mentionnées) durant l'année fiscale se terminant le 31 mars précédant ses vacances aura droit à des vacances d'une journée pour chaque mois complet de service durant l'année se terminant le 31 mars précédans ses vacances. La paye de vacances sera de 4% de ses gains totaux pour les 2 premières semaines de vacances et de 1/52 d'une semaine de vacances payées incluant les primes, s'il y a lieu, pour chaque semaine de vacances en surplus de deux, pour chaque semaine de service accumulé jusqu'au 31 mars de l'année pendant laquelle les vacances sont prises, selon les années de service de l'employé et en conformité avec l'échelle de vacances prévue à la section 6.3 de cet article.

6.5 Vacances après la 5^{e}, 12^{e}, 20^{e} ou 25^{e} année de service: Les employés qui complètent leur 5^{e}, 12^{e}, 20^{e} ou 25^{e} année de service après le 1er avril et avant la fin de l'année de calendrier seront éligible à la 3^{e}, 4^{e}, 5^{e} ou 6^{e} semaine de vacances respectivement

ARTICLE 6 - VACATIONS (cont'd)

pletion of the required years of service, as provided for in section 6.3 of this article. If circumstances permit, such week may be granted earlier in the year.

No later than April 15th of each year, the Company shall publish, on the Plant bulletin boards, the vacation schedule of the employees, and by doing so, eligible employees will have been notified of their vacation period.

6.6 Employees having ten (10) months or more of service shall be entitled to take their vacations during the period starting as of the first day of May and ending with the thirtieth (30th) day of September up to two (2) weeks. An employee shall not be entitled to take more than two (2) consecutive weeks' vacations during the above mentioned period unless so agreed between the Company and the Union.

Employees having less than ten (10) months' service and employees who wish to take their vacations outside the above mentioned period shall take their vacations at a date agreed upon between the Company and the employee. The Company will do the utmost to grant vacations at times requested by the employees.

Senior employees in each department shall be given preference as to the choice of their vacation period.

6.7 On termination of an employee's service, he shall be eligible at time of leaving to receive any unexercised vacation credit as follows:

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)

lorsqu'ils auront complété les années de service requises, le tout conformément aux dispositions de la section 6.3 de cet article. Si les circonstances le permettent, ladite semaine peut être accordée plus tôt dans l'année.

Les employés éligibles à des vacances seront avisés de la période de leurs vacances au plus tard le 15 avril de chaque année par l'affichage dans l'usine de la liste des cédules de vacances des employés.

6.6 Les employés ayant dix (10) mois ou plus de service auront le droit de prendre leurs vacances durant la période commençant dès le 1er mai et se terminant le 30 septembre, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. Un employé ne pourra prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période ci-mentionnée à moins d'une entente entre la Compagnie et l'Union.

Un employé qui désire prendre ses vacances à un temps autre que durant la période ci-haut mentionnée, ainsi qu'un employé ayant moins de dix (10) mois de service prendront leurs vacances à une date convenue entre la Compagnie et l'employé. La Compagnie fera tout en son pouvoir pour accorder les vacances à la date demandée par l'employé.

Les employés ayant le plus d'ancienneté dans chaque département auront la préférence quant au choix de la date de leurs vacances.

6.7 Lors de la cessation de l'emploi d'un employé, celui-ci aura droit de recevoir au moment de son départ tout crédit de vacances qu'il n'aura pas utilisé comme suit:

ARTICLE 6 - VACATIONS (cont'd)

a) If the employee has less than one (1) year of service:
   1) and has received no vacations: he shall be paid 4% of his total earnings for each week of accumulated service for the period of his employment.
   2) and has received his vacations: he shall be paid 4% of his total earnings for each week of service computed from April 1st to the date of termination.

b) If the employee has ten (10) months' service or more:
   1) and has received no vacations for the year in which termination occurs: he shall be paid 4% of his total earnings for the first two weeks of vacations and 1/52 of one week's vacation with pay including premiums, if any, for each week of vacations in excess of 2, for each week of service computed for the current year ending March 31st, of his total earnings for the first two weeks of vacations and 1/52 of one week's vacation with pay including premiums, if any, for each week of vacations in excess of two, for each week of service accumulated as of April 1st of the current year to the date of termination, the whole as provided for in section 6.3 of this article.
   2) and has received his vacation: he shall be paid 4% of his total earnings for the first two weeks of vacations and 1/52 of one week's vacation with pay, including premiums, if any, for each week of vacation in excess of two, for each week of service computed from April 1st of the current year to the date of termination, as provided for in section 6.3 of this article.

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)

a) Si l'employé à moins d'un (1) an de service:
   1) et n'a reçu aucunes vacances: il sera payé 4% de ses gains totaux pour chaque semaine de service accumulé pendant la durée de son emploi.
   2) et a reçu ses vacances: il sera payé 4% de ses gains totaux pour chaque semaine de service accumulé à compter du 1er avril de l'année courante jusqu'à la date de cessation de son emploi.

b) Si l'employé a dix (10) mois et plus de service:
   1) et n'a reçu aucunes vacances durant l'année où survient la cessation de son emploi: il sera payé 4% de ses gains totaux pour les 2 premières semaines de vacances et 1/52 d'une semaine de vacances payées incluant les primes, s'il y a lieu, pour chaque semaine de vacances en surplus de deux, pour chaque semaine de service accumulé pour l'année se terminant le 31 mars de l'année courante et il sera également payé 4% de ses gains totaux pour les deux premières semaines de vacances payées en surplus de deux, pour chaque semaine de service accumulé à compter du 1er avril de l'année courante jusqu'à la date de cessation de son emploi, le tout selon les barèmes établis à la section 6.3 de cet article.
   2) et a reçu ses vacances: il sera payé 4% de ses gains totaux pour les 2 premières semaines de vacances et 1/52 d'une semaine de vacances payées, incluant les primes s'il y a lieu, pour chaque semaine de vacances en surplus de deux, pour chaque semaine de service accumulé à compter du 1er avril de l'année courante jusqu'à la date de cessation de son emploi, le tout selon les barèmes établis à la sectio 6.3 de cet article.

ARTICLE 6 - VACATIONS (cont'd)

6.8 No carry over of vacations: Every employee shall take his vacation in the vacation season in which he becomes eligible for it. Vacation periods shall not be accumulated from year to year.

Employees entitled to three (3), four (4), five (5) or six (6) weeks' vacations shall take their 3rd, 4th, 5th or 6th week at a date mutually agreed between the employee and the Company.

In case of temporary shortage of work, and in order to avoid lay-offs, the Company, after consultation with the Union, will endeavour to send on vacation employees eligible to a 3rd, 4th, 5th or 6th week of vacation, as the case may be, the whole in accordance with article 13, Seniority. The Company shall also advise in writing, the Union of such list of employees.

6.9 If one or more public holidays mentioned in article 8, section 8.1 occur during the employee's vacation period, the Company will, at its option, either allow the employee concerned one or more compensatory days' holiday with pay or make payment as provided in article 8 for each of the public holidays.

If the employee is to receive one or more compensatory days' holiday with pay, it shall be taken at a time to be agreed upon between the Company and the employee. If subsequently the employee does work on the day agreed upon as the compensatory day's holiday, it shall be considered as work performed on a public holiday and the employee shall be paid in accordance with article 8, section 8.5.

6.10 Premiums referred to in this article shall mean the off-shift premium provided for in article 9, section 9.9 of this agreement.

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)

6.8 Aucune accumulation de vacances: Chaque employé devra prendre des vacances durant la saison des vacances alors qu'il devient éligible pour de telles vacances. Les périodes de vacances ne seront pas accumulées d'année en année.

Lorsqu'un employé a droit à trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances, la 3^{e}, 4^{e}, 5^{e} ou 6^{e} semaine devront être prises à une date mutuellement convenue entre l'employé et la Compagnie.

Lors d'une réduction temporaire de travail et dans le but d'éviter des mises à pied, la Compagnie, après consultation avec l'Union, s'efforcera d'envoyer en vacances les employés ayant droit à leur 3^{e}, 4^{e}, 5^{e} ou 6^{e} semaine de vacances, selon le cas, le tout conformément à l'article 13, Ancienneté. La Compagnie devra également aviser, par écrit, l'Union de telle liste d'employés.

6.9 Si un ou plusieurs jours fériés mentionnés à l'article 8, section 8.1 surviennent pendant la période de vacances d'un employé, la Compagnie pourra à son gré ou accorder à l'employé concerné une ou plusieurs journées compensatoires de congé payé ou faire le paiement prévu à l'article 8 pour chacun des jours fériés.

Si l'employé doit recevoir une ou plusieurs journées compensatoires de congé payé, elle sera prise à une date convenue entre la Compagnie et l'employé. Si par la suite l'employé travaille la journée qui avait été convenue comme étant la journée compensatoire de congé, ce travail sera considéré comme ayant été effectué lors d'un jour férié et l'employé sera payé conformément à la section 8.5 de l'article 8.

6.10 Les primes auxquelles il est fait mention à cet article sont celles prévues à l'article 9, section 9.9 de cette convention.

ARTICLE 7 - GROUP INSURANCE AND PENSION PLAN

7.1 The Group Sickness Accident and Life Insurance Plan as agreed upon between the Company and the Union shall remain in effect during the life of this agreement.

7.2 This insurance plan shall apply to all present employees and to all new employees with thirty (30) days or more of service.

7.3 The employees shall not pay any premiums and the Company shall pay the total premiums towards the cost of said Plan.

7.4 The Company agrees that said group insurance plan shall be effective during the life of this agreement, and that it cannot be modified or changed without the consent of the Union.

7.5 Should federal and/or provincial legislation affect in any way and/or cause a reduction in the cost of the partial or total premiums of the group insurance plan, the amounts of money equivalent to this reduction in cost shall be credited and attributed to the employees in accordance with the provisions of an understanding between the Union and the Company.

This understanding shall have the purpose of adding benefits and increasing the weekly indemnity of the employees equivalent to said reduction in the cost of the premiums mentioned above. When calculating the reduction in cost of the premiums, the Company shall be credited of any specific particular set premiums that the Company may have to pay for and on behalf of each employee by virtue of governmental legislation.

ARTICLE 7 - ASSURANCE COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE

7.1 Le régime d'assurance collective accident maladie et vie tel que convenu entre la Compagnie et l'Union demeurera en vigueur pendant la durée de cette convention.

7.2 Ce régime d'assurance s'appliquera à tous les employés actuels ainsi qu'aux nouveaux employés dès qu'ils auront complété trente (30) jours de service.

7.3 Les employés ne paieront aucune prime pour ce dit plan, et la Compagnie paiera le coût total des primes pour ce dit plan.

7.4 La Compagnie convient que ce dit plan d'assurance collective sera en vigueur pendant la durée de cette convention et qu'aucune modification ou changement ne peut être apporté à ce plan d'assurance collective sans le consentement de l'Union.

7.5 Dans l'éventualité où une législation fédérale et/ou provinciale affecterait d'une façon quelconque et/ou aurait pour effet de réduire le coût partiel ou total des primes du plan d'assurance collective, les sommes d'argent équivalentes à cette réduction du coût des primes seront créditées et attribuées aux employés selon les modalités d'une entente entre l'Union et la Compagnie.

Cette entente aura pour but d'augmenter les bénéfices et prestations hebdomadaires des employés jusqu'à concurrence d'une somme d'argent équivalente à la réduction des primes dont il est fait mention ci-haut. Lors du calcul de cette réduction des primes, la Compagnie sera créditée de toute prime spécifique, particulière et fixe que celle-ci pourrait avoir à payer pour et au nom de chaque employé en vertu d'une législation gouvernementale.

ARTICLE 7 - GROUP INSURANCE AND PENSION PLAN (cont'd.)

All means of contraception prescribed by the attending physician.

Chiropractor
Osteopath
Convalescent homes
Orthopedic shoes prescribed by a specialist

Coverage for eyeglasses:
- $60. per year for those under 18 years of age;
- $60. every two (2) years for others.

Dental care insurance carrying:

As of April 1st, 1979, a major medical (1 deductible of $10. per family per year). The insurance pays 80% and the employee 20% for major services and 100% for routine services up to a maximum of $1,000. for each insured employee.

The weekly indemnity is raised to $177. effective January 1, 1979, and $180. effective April 1, 1979.

Weekly indemnity is paid as of the first day in case of disability due to injury or when the employee is hospitalized due to sickness, and as of the fourth day in case of disability due to sickness.

The weekly indemnity benefits mentioned above shall be paid in conformity with the following scale:

2 months but less than 18 months	15 weeks
18 months but less than 5 years	16 weeks
5 years but less than 7 years	26 weeks
7 years but less than 10 years	34 weeks
10 years of service	52 weeks
Over 10 years' service	104 weeks

ARTICLE 7 - ASSURANCE COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

Tous moyens de contraception prescrits par le médecin traitant.

Chiropraticien
Ostéopathe
Maisons de convalescence
Chaussures orthopédiques prescrites par un spécialiste

Garantie pour lunettes:
- $60. par année pour ceux de moins de 18 ans;
- $60. chaque deux (2) ans pour les autres.

Assurance pour soins dentaires comportant:
A compter du 1er avril 1979, un médical-majeur (1 franchise de $10. par famille par année). L'assurance paye 80% et l'employé 20% des soins majeurs et 100% des soins de routine jusqu'à concurrence de $1,000. pour chaque employé assuré.

L'indemnité hebdomadaire est portée à $177. à compter du 1er janvier 1979 et à $180. à compter du 1er avril 1979.

L'indemnité hebdomadaire est payée depuis la première journée lorsque l'invalidité est causée par une blessure ou que l'employé est hospitalisé pour cause de maladie, et depuis la quatrième journée lorsque la maladie est la cause de l'invalidité.

L'allocation hebdomadaire ci-haut mentionnée sera payée conformément à l'échelle suivante:

2 mois et moins de 18 mois	15 semaines
18 mois et moins de 5 ans	16 semaines
5 ans et moins de 7 ans	26 semaines
7 ans et moins de 10 ans	34 semaines
10 ans de service	52 semaines
Plus de 10 ans de service	104 semaines

ARTICLE 7 - GROUP INSURANCE AND PENSION PLAN (cont'd.)

7.6 As per the understanding between the Company and the Union, the Great West Life Assurance Company agrees to underwrite and to issue a policy for a group insurance plan to cover the employees under the scope of this agreement agreed upon between the Company and the Union. This group insurance policy carries and underwrites the benefits mentioned in section 7.7 of this article.

7.7 This group insurance plan covers the following principal benefits:

Life insurance for the employee	$10,000.
Life insurance for the wife of the employee	$ 3,000.
Life insurance for each dependent child	$ 1,000.
Life insurance for the retired employee and his wife	$ 3,000.
Insurance for accidental death, dismemberment and loss of sight	$10,000.

Health insurance carrying:

Co-insurance medical-surgical for the employee and his family based on reasonable fees;

Major-medical (one (1) deductible of $10. per family per year).

The insurance pays 100% up to a maximum of $10,000. per insured, and $5,000. for the retired employee.

100% of the total cost of the private ward.

ARTICLE 7 - ASSURANCE COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

7.6 La compagnie d'assurance opérant sous la raison sociale The Great West Life Assurance Company convient en vertu d'une entente entre la Compagnie et l'Union d'administrer, de souscrire et d'émettre une police pour un plan d'assurance collective pour les employés régis par la convention intervenue entre la Compagnie et l'Union. Cette police d'assurance collective comporte les bénéfices mentionnés à la section 7.7 de cet article.

7.7 Ce plan d'assurance-collective comportera les principaux bénéfices suivants:

Assurance-vie pour l'employé	$10,000.
Assurance-vie pour l'épouse de l'employé	$ 3,000.
Assurance-vie pour les enfants à charge	$ 1,000.
Assurance-vie pour le retraité et son épouse	$ 3,000.
Assurance pour perte accidentelle de la vie de la vue ou d'un membre	$10,000.

Assurance-santé comportant:

Co-assurance médicale-chirurgicale pour l'employé et sa famille selon les taux raisonnables;

Un médical-majeur (1 déductible de $10. par famille par année).

L'assurance paye 100% jusqu'à concurrence globale de $10,000. par assuré, et de $5,000. pour l'employé retraité.

100% du coût d'une chambre privée.

ARTICLE 7 - GROUP INSURANCE AND PENSION PLAN (cont'd)

An employee who is receiving weekly indemnity at the time of lay-off shall while on lay-off and still sick and ineligible for unemployment insurance benefits continue to receive weekly indemnity subject to the duration of payment scale to which he is entitled. The maximum to be paid during periods of lay-off within the scale shall be fifteen (15) weeks in respect of any one disability.

An employee who is unable to return to work at the time of recall to work in conformity with the provisions of this agreement because of sickness shall receive weekly indemnity subject to the duration of payment scale to which he is entitled less unemployment insurance benefits for which he is eligible.

In the event of subsequent lay-offs which may occur while the employee is still sick, he shall receive weekly indemnity subject to the duration of payment scale less unemployment insurance benefits for which he is eligible for a maximum of fifteen (15) weeks in respect of any one disability.

Example of employee eligible for 26 weeks of payment of weekly indemnity:

a) Employee at work goes off sick
b) eligible for payment 5 weeks
c) laid off 7 weeks - eligible for payment 7 weeks
d) recalled 2 weeks - eligible for payment 2 weeks
e) laid off 2 weeks - eligible for payment 2 weeks
f) recalled 3 weeks - eligible for payment 3 weeks
g) laid off 8 weeks - eligible for payment 6 weeks

ARTICLE 7 - ASSURANCE-COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

Un employé mis à pied alors qu'il est absent à l'occasion d'un congé pour maladie et qui reçoit une allocation hebdomadaire pour maladie en vertu du plan d'assurance-collective continuera de recevoir cette allocation jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines pour la même maladie pourvu qu'il se conforme aux règlements d'éligibilité et qu'il ne reçoive pas de prestations de l'assurance-chômage.

Lorsqu'un employé est rappelé au travail conformément aux dispositions de cette convention et est incapable de reprendre le travail pour cause de maladie, il aura droit à l'allocation hebdomadaire pour maladie ci-haut mentionnée, selon l'échelle de l'état de ses services, moins les prestations de l'assurance-chômage qu'il pourrait recevoir.

Cependant, si cet employé est mis à pied subséquemment alors qu'il est encore malade, il aura droit aux allocations hebdomadaires pour maladie moins les prestations de l'assurance-chômage, s'il en reçoit pour une période maximum de quinze (15) semaines pour la même maladie.

Exemple d'interprétation du paragraphe précédent pour un employé ayant droit à 26 semaines d'allocation:

a) L'employé en congé de maladie
b) reçoit paiement 5 semaines
c) est mis à pied pour 7 semaines éligible au paiement 7 semaines
d) est rappelé pour 2 semaines éligible au paiement 2 semaines
e) est mis à pied pour 2 semaines éligible au paiement 2 semaines
f) est rappelé pour 3 semaines éligible au paiement 3 semaines
g) est mis à pied pour 8 semaines éligible au paiement 6 semaines

ARTICLE 7 - GROUP INSURANCE AND PENSION PLAN (cont'd)

Employee reached 15 weeks maximum period on lay-off (in accordance with the provisions of the above section) and therefore is eligible for payment of 6 weeks instead of 8 weeks.

h) recalled 4 weeks - eligible for payment 1 week
i) returns to work.

NOTE: All the above mentioned benefits plus other benefits provided for under the group insurance Plan are defined and described under the insurance policy, the whole subject to the provisions and conditions of said insurance Plan.

7.8 When an employee who has attained seniority is laid off the Company shall maintain the Group Life-Accident-Health Plan and pay the total cost for three (3) months following the month in which the lay-off occurred.

7.9 When an employee is absent from work because of accident or sickness, the Company shall maintain the Group Life Accident and Health Plan and pay the total cost for as long as the employee receives weekly indemnity as provided for in section 7.7.

7.10 However, the Company shall maintain the Group-Life-Accident and Health Plan and pay the total cost for a period not exceeding two (2) years when an employee is absent while under the Workmen's Compensation Act.

Long term disability Plan:

This plan which was made effective on January 1, 1978, shall remain in effect during the life of this agreement.

ARTICLE 7 - ASSURANCE-COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

L'employé ayant atteint le maximum payable de 15 semaines durant les mises à pied (selon les dispositions de la section ci-haut) est éligible au paiement de 6 semaines plutôt que 8 semaines.

h) rappelé pour 4 semaines éligible au paiement 1 semaine
i) retourne au travail.

NOTE: Les principaux bénéfices ci-haut mentionnés plus les autres bénéfices prévus par le Plan d'assurance-collective sont décrits et définis par la police d'assurance, le tout sujet aux dispositions et conditions de cette dite police d'assurance.

7.8 Lorsqu'un employé qui a de l'ancienneté est mis à pied, la Compagnie maintiendra le régime d'assurance-collective Vie-Accident-Maladie et en paiera le coût total pour une période de trois (3) mois suivant le mois durant lequel la mise à pied est survenue.

7.9 Lorsqu'un employé est absent de son travail pour cause d'accident ou de maladie, la Compagnie maintiendra son assurance-groupe Vie-Accident Maladie et en paiera le coût total pour la période durant laquelle l'employé reçoit l'indemnité hebdomadaire prévue à la section 7.7.

7.10 La Compagnie maintiendra toutefois durant une période n'excédant pas deux (2) ans, et paiera le coût total de l'assurance-groupe Vie-Accident-Maladie dans le cas d'un employé absent en vertu de la Loi des Accidents du Travail.

Régime d'incapacité de longue durée:

Ce régime a été établi à compter du 1er janvier 1978 et demeurera en vigueur pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 7 - GROUP INSURANCE AND PENSION PLAN (cont'd)

The weekly indemnity is paid on the basis of 75% of the employee's salary up to $1,200. per month; payment is made until the employee attains 65 years of age in case of accident or illness after a total disability of 365 days.

7.11 The Portable Pension Plan as agreed upon between the Company and the Union and now in effect shall be subject to the following conditions:

a) The Company shall continue to contribute 5% of the employee's weekly earnings and the employee shall continue to contribute 5% of his weekly earnings.

NOTE 1 - COMPANY

The contributions, by the Company, to said Portable Pension Plan shall be calculated on the basis of a weekly rate of two hundred and forty dollars ($240.00) although the employee's weekly rate is in excess of said amount.

NOTE 2 - EMPLOYEE

The contributions by the employee, to said Portable Pension Plan shall be calculated on the basis of a weekly rate of one hundred dollars ($100.00) although the employee's regular weekly rate is in excess of said amount.

b) The contributions mentioned in sub-section a) above shall be credited to the pension plan now in effect.

ARTICLE 7 - ASSURANCE-COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

L'indemnité est de 75% du salaire de l'employé jusqu'à concurrence de $1,200. par mois; elle est versée jusqu'à 65 ans en cas de maladie ou d'accident, après une incapacité totale de 365 jours.

7.11 La Caisse de Retraite Transférable telle que convenue entre la Compagnie et l'Union et présentement en vigueur sera assujettie aux conditions suivantes:

a) La Compagnie continuera de contribuer 5% des gains hebdomadaires de l'employé, et l'employé continuera de verser des contributions de 5% de ses gains hebdomadaires.

NOTE 1 - COMPAGNIE

Les contributions par la Compagnie, à cette dite Caisse de Retraite Transférable seront calculées sur la base de deux cent quarante dollars ($240.00) par semaine, même si le taux hebdomadaire régulier de l'employé excède ce montant.

NOTE 2 - EMPLOYE

Les contributions par l'employé à cette Caisse de Retraite Transférable seront calculées sur la base de cent dollars ($100.00) par semaine, même si le taux hebdomadaire régulier de l'employé excède ce montant.

b) Les contributions dont il est fait mention au paragraphe a) qui précède seront créditées à la caisse de retraite présentement en vigueur.

ARTICLE 7 - GROUP INSURANCE AND PENSION PLAN (cont'd)

c) The contributions mentioned in sub-section a) above shall be in addition to and exclusive of the contributions paid by the Company and the employee to the Quebec Pension Plan.

d) The participation to the pension plan shall be a condition of employment for all employees as of the date they attain one (1) year service with the Company and are eligible by virtue of the rules governing the pension plan.

e) It is understood that the provisions and rules pertaining to the pension plan now in effect shall not be amended or modified in any way whatsoever without the consent of the Union.

f) Any employee laid-off whose recall rights stipulated in Article 13 - Seniority, section 6, are not expired, shall not be entitled to withdraw his contribution paid into the Pension Plan, Article 7, section 7.11 a).

g) However, any employee withdrawing his contributions from the Pension Plan shall be considered as having voluntarily left his employment, will automatically lose all the rights accrued to him under this agreement and shall, for any and all practical purposes, be considered a new employee.

h) Employees, having left the employment of a wholesaler and later hired by another wholesaler within three (3) months following his last day of work, are not entitled to withdraw their contributions to the pension plan and furthermore are subject to the provisions of section 7.11, sub-section a) as of their first day of work.

ARTICLE 7 - ASSURANCE-COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

c) Les contributions dont il est fait mention au paragraphe a) qui précède seront en sus et en surplus des contributions versées au Régime des Rentes du Québec.

d) La participation à la caisse de retraite sera une condition d'emploi pour tous les employés dès qu'ils ont atteint un (1) an de service à l'emploi de la Compagnie et qu'ils sont éligibles en vertu des règlements qui régissent la caisse de retraite.

e) Il est convenu que les dispositions et les règlements relatifs à cette caisse de retraite présentement en vigueur ne sauraient être amendés ou modifiés de quelque façon que ce soit sans le consentement de l'Union.

f) Tout employé mis à pied dont les droits de rappels, stipulés à l'Article 13 - Ancienneté, section 6 ne sont pas expirés, n'aura pas le droit de retirer ses contributions versées à la Caisse de Retraite, Article 7, section 7.11 a).

g) Toutefois, tout employé qui retire ses cotisations à la Caisse de Retraite sera considéré comme ayant volontairement quitté son emploi, perdra automatiquement tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention et sera, à toutes fins pratiques, considéré comme un nouvel employé.

h) Les employés, ayant quitté le service d'un grossiste et par la suite réengagés par un autre en-dedans de trois (3) mois de leur dernière journée de travail, n'ont pas le droit de retirer leurs contributions à la caisse de retraite et sont, de plus, sujets aux dispositions du paragraphe 7.11, alinéa a) à compter de leur première journée de travail.

ARTICLE 8 - PUBLIC HOLIDAYS

8.1 Ten (10) public holidays and any other public holiday decreed by the Provincial and/or Federal governments shall be recognized and observed on the date on which they occur, or in accordance with the provisions of this article, as follows:

New Year's Day
Day after New Year
Easter Monday
Victoria Day
St-Jean-Baptiste Day
Dominion Day
Labour Day
Thanksgiving Day
Christmas Day
Day after Christmas

8.2 When any of the above public holidays and any other public holiday decreed by the Provincial and/or Federal governments occur on week days, i.e. Monday through Friday inclusive and when such holidays are not worked, the weekly paid employee shall receive his regular weekly wage rate, including premiums, if any.

8.3 a) Should any of the above mentioned public holidays and any other public holiday decreed by the Provincial and/or Federal governments occur on Saturday, the Company agrees to pay the employees an additional day's pay as provided for in this article. Said pay means one-fifth (1/5) of the employee's weekly wage rate including premiums, if any.

b) The parties to this agreement can, if they agree mutually, substitute the public holiday occurring on a Saturday to either the Friday immediately preceding or the Monday immediately following. To that effect, the parties shall meet at least one month prior to the holiday. The regional office of the Union shall be first advised in wri-

ARTICLE 8 - JOURS FERIES

8.1 Dix (10) jours fériés, ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et/ou fédéral seront reconnus et observés le jour où ils surviennent ou conformément aux dispositions de cet article, comme suit:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
St-Jean-Baptiste
Jour de la Confédération
Fête du Travail
Jour d'Action de Grâces
Noël
Lendemain de Noël

8.2 Lorsque l'un des jours fériés ci-haut mentionnés ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et/ou fédéral survient durant la semaine, i.e. du lundi au vendredi inclusivement et que ces jours fériés sont chômés, l'employé à taux hebdomadaire recevra son taux de paye régulier hebdomadaire, incluant les primes, s'il y a lieu.

8.3 a) Si l'un des jours fériés ci-haut mentionnés ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et/ou fédéral survient un samedi, la Compagnie convient de payer aux employés une journée additionnelle de paye, tel que prévu à cet article. Cette paye sera d'un cinquième (1/5) du taux hebdomadaire de l'employé incluant les primes s'il y a lieu.

b) Les parties à cette convention peuvent, s'ils en conviennent mutuellement, remplacer le jour férié survenant un samedi soit par le vendredi précédant immédiatement le samedi ou le lundi suivant immédiatement le samedi. A cet effet, les parties devront se rencontrer au moins un (1) mois avant le jour férié. Le bureau régional de l'Union

ARTICLE 8 - PUBLIC HOLIDAYS (cont'd)

ting before such change can take effect.

8.4 If any of these holidays and any other public holiday decreed by the Provincial and/or Federal governments fall on a Sunday, the Monday following shall be observed and where Monday is also a holiday, the Tuesday will be observed in lieu of Monday.

8.5 In the event an employee voluntarily works on a public holiday and any other public holiday decreed by the Provincial and/or Federal governments, his holiday pay shall be his regular daily basic schedule of hours or the number of hours actually worked by him at his regular rate, whichever is the greater. In addition he shall be paid two (2) times his regular rate for all hours worked on the holiday.

8.6 Employees absent on the work day next preceding or next following any public holiday and any other public holiday decreed by the Provincial and/or Federal governments shall not be entitled to pay for such holiday unless the absentee received permission from the Company to be absent or was absent because of sickness or for other good cause arising from circumstances beyond his control. The Company will advise the Union in writing of such deductions.

8.7 Employees under sick leave shall receive their regular day's pay for the public holidays for as long as they are receiving sick pay, up to fifty-two (52) weeks.

8.8 Employees under Workmen's Compensation shall receive their regular day's pay for the public holidays occurring during such absence for a period not exceeding two (2) years.

ARTICLE 8 - JOURS FERIES (suite)

devra être premièrement avisé par écrit avant que tel changement puisse entrer en vigueur.

8.4 Si l'un de ces jours fériés ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et/ou fédéral survient un dimanche, le lundi suivant sera observé et si le lundi est également un jour férié, le mardi sera observé en lieu du lundi.

8.5 Lorsqu'un employé volontairement travaille lors d'un jour férié ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et/ou fédéral, sa paye pour ce jour férié sera sa cédule régulière quotidienne d'heures de travail ou le nombre d'heures qu'il a effectivement travaillées, à son taux régulier selon ce qui est le plus avantageux. Il sera payé de plus deux (2) fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées lors de ce jour férié.

8.6 Les employés absents le jour ouvrable qui précède ou qui suit un jour férié ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et/ou fédéral n'auront droit à aucun paiement pour ce jour férié à moins que l'employé n'ait obtenu la permission de la Compagnie de s'absenter ou n'ait été absent pour cause de maladie ou pour toute autre bonne raison indépendantes de sa volonté. La Compagnie avisera l'Union par écrit de telles déductions.

8.7 Les employés absents pour cause de maladie recevront leur journée régulière de paye pour les jours fériés durant la période où ils reçoivent des prestations, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines.

8.8 Les employés recevant des prestations de la Commission des Accidents du Travail auront droit à leur paye régulière pour les jours fériés survenant durant leur absence, pour une période n'excédant pas deux (2) ans.

ARTICLE 8 - PUBLIC HOLIDAYS (cont'd)

8.9 Regular rate shall mean one fortieth (1/40) of the employee's regular weekly wage rate.

8.10 Premiums referred to in this article shall mean the premiums provided for in article 9, section 9.9 of this agreement.

ARTICLE 9 - HOURS OF WORK

9.1 Basic work day and week: Eight (8) hours per day (Monday through Friday) or eight and one-half (8½) hours per day (Monday through Thursday) and six (6) hours on Friday shall constitute the basic working week.

9.2 The regular working hours for the day shift shall be from 7.00 A.M. (starting time) to 4.00 P.M. (quitting time) (Monday through Friday) with one (1) hour for lunch. The Company may also, in agreement with the Union and subject to the requirements of the business, establish for a minimum of three (3) months the following shift, i.e. from 6.00 A.M. (starting time) to 3.00 P.M. (quitting time) (Monday through Friday) with one (1) hour for lunch or from 8.00 A.M. (starting time) to 5.00 P.M. (quitting time) (Monday through Friday) with one (1) hour for lunch. Except by agreement with the Union, the hours prescribed in this section 9.2 shall not exceed eight and one-half (8½) hours daily (Monday through Thursday) and six (6) hours on Friday, and forty (40) hours weekly. The schedule of hours for employees other than those working on the above mentioned shifts to be agreed upon between the Company and the Union and also to be for a minimum of three (3) months. The schedule of hours for these employees to be defined in Appendix "A", Schedule of Hours, to be part of this agreement.

ARTICLE 8 - JOURS FERIES (suite)

8.9 Taux régulier signifiera un-quarantième (1/40) du taux régulier hebdomadaire de l'employé.

8.10 Les primes auxquelles il est fait mention à cet article sont celles prévues à l'article 9, section 9.9 de cette convention.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL

9.1 Jour et semaine de travail: Huit (8) heures par jour (du lundi au vendredi) ou huit heures et demie (8½) par jour (du lundi au jeudi) et six (6) heures le vendredi constitueront la semaine régulière normale de travail.

9.2 Les heures régulières de travail pour l'équipe du jour seront de 7.00 A.M. (début) à 4.00 P.M. (arrêt) (lundi au vendredi) avec une (1) heure pour le dîner. La Compagnie peut également, en accord avec l'Union et selon les exigences de l'entreprise, établir pour un minimum de trois (3) mois, la cédule suivante: 6.00 A.M. (début) à 3.00 P.M. (arrêt) (du lundi au vendredi) avec une (1) heure pour le dîner ou de 8.00 A.M. (début) à 5.00 P.M. (arrêt) (lundi au vendredi) avec une (1) heure pour le dîner. Sauf par entente avec l'Union, les heures prescrites à cette section 9.2 n'excéderont pas huit heures et demie (8½) par jour (du lundi au jeudi) et six (6) heures le vendredi, pour un total de quarante (40) heures par semaine. La cédule des heures pour les employés autres que ceux qui travaillent les cédules ci-haut mentionnées seront convenues entre la Compagnie et l'Union et seront d'une durée minimum de trois (3) mois. La cédule des heures pour ces employés sera définie à l'Appendice "A", Cédule des Heures, qui fait partie de cette convention.

ARTICLE 9 - HOURS OF WORK (cont'd)

9.3 All time worked in excess of eight and one-half (8½) hours, eight (8) hours or six (6) hours per day, as the case may be, and all time worked outside the schedule of hours described in sections 9.1 and 9.2 above or outside the schedule of hours agreed between the Union and the Company and defined in Appendix "A", Schedule of Hours, shall be considered as overtime and shall be paid at one and one-half (1½) times the regular rate. The response of employees who are asked to work overtime shall be on a voluntary basis. When employees are asked to work overtime, the Union expects the employees to co-operate with the Company.

A permanent change in an employee's schedule shall always coincide with the beginning of the calendar week.

The Company shall distribute overtime as evenly as possible amongst employees currently performing the same kind of work within the Company.

9.4 Sunday work: Double the regular rate shall be paid to employees for work performed on Sunday.

9.5 Saturday work: One and one-half (1½) times the regular rate shall be paid to employees who perform work on Saturday.

9.6 Double time after 12 hours: If by necessity an employee is requested to work in excess of twelve (12) consecutive hours, he shall be paid double time for such additional hours.

9.7 Saturday, Sunday and public holiday guarantee: An employee who has been specially called for work on Saturday, Sunday and on a public holiday mentioned in article 8 shall receive for that day at least four (4) hours' pay at the prevailing rate.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.3 Tout temps travaillé en excès de huit heures et demie (8½), huit (8) heures ou six (6) heures par jour, selon le cas, et tout temps travaillé en-dehors de la cédule des heures décrite aux sections 9.1 et 9.2 qui précèdent ou en-dehors de la cédule des heures convenue entre l'Union et la Compagnie et définie à l'Appendice "A", Cédule des Heures, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé une fois et demie (1½) le taux régulier. Lorsqu'on demande aux employés de travailler des heures supplémentaires, leur acceptation sera sur une base volontaire. Lorsqu'il est demandé aux employés de travailler du temps supplémentaire, l'Union s'attend que ceux-ci coopéreront avec la Compagnie.

Tout changement permanent dans la cédule d'un employé devra toujours coïncider avec le début de la semaine de calendrier.

La Compagnie distribuera le temps supplémentaire d'une façon égale parmi les employés accomplissant régulièrement le même genre de travail dans l'usine de la Compagnie.

9.4 Travail du dimanche: Temps double sera payé aux employés qui travailleront le dimanche.

9.5 Travail du samedi: Une fois et demie (1½) le taux régulier sera payé aux employés pour le tra- accompli le samedi.

9.6 Temps double après 12 heures: Si par nécessité un employé travaille plus de douze (12) heures consécutives, il sera payé à temps double pour ces heures additionnelles.

9.7 Garantie du samedi, dimanche et jours fériés: Un employé spécialement appelé au travail un samedi, un dimanche ou un jour férié recevra pour ce jour au moins quatre (4) heures de paye au taux applicable.

ARTICLE 9 - HOURS OF WORK (cont'd)

9.8 Emergency call-in: An employee who has left the Company's premises, when specially called in outside his regular hours for emergency work shall be through when the emergency is over. For such emergency work outside the regular hours, he shall be paid four (4) hours at his prevailing rate or for the time actually worked at the overtime rate, whichever is the greater.

9.9 Regular rate: For the purpose of calculating wages earned on overtime basis, regular rate shall mean 1/40 of the employee's basic weekly wage rate.

9.10 As of June 1st, 1978, the Company agrees to pay a premium of twenty-five cents (25¢) per hour for all hours worked to all employees working on shifts other than those stipulated in Article 9 - Hours of Work.

ARTICLE 10 - REST PERIODS

10.1 Regular Rest Periods: The Company agrees to grant rest periods of ten (10) minutes during the morning and ten (10) minutes during the afternoon. An employee shall not be required to work more than two and one-half (2½) hours after the scheduled starting time without a ten (10) minutes rest period, nor more than two and one-half (2½) hours after the meal period without such rest period. An employee required to work overtime after the expiration of his regular schedule of hours shall be granted a ten (10) minute rest period before starting to work overtime, providing section 11.1 does not apply. Employees required to work one (1) hour before the scheduled starting time shall be entitled to ten (10) minutes rest period before commencing the regular schedule.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.8 Appel d'urgence: Un employé qui a quitté la propriété de la Compagnie et est rappelé en dehors de ses heures régulières pour du travail d'urgence sera libéré lorsque ce travail sera terminé. Pour ce travail d'urgence en sus des heures régulières, l'employé sera payé soit quatre (4) heures au taux applicable ou le temps exact qu'il aura travaillé au taux supplémentaire, selon la méthode qui lui est le plus avantageuse.

9.9 Taux régulier: Aux fins du calcul des heures supplémentaires, le taux régulier signifie 1/40 du salaire hebdomadaire régulier de l'employé.

9.10 A compter du 1er juin 1978, la Compagnie convient de payer une prime de vingt-cinq cents (25¢) l'heure pour les heures travaillées à tous les employés travaillant sur des équipes autres que celles stipulées à l'Article 9 - Heures de Travail.

ARTICLE 10 - PERIODES DE REPOS

10.1 Périodes régulières de repos: La Compagnie convient d'accorder des périodes de repos de dix (10) minutes le matin et de dix (10) minutes l'après-midi. Il ne sera pas demandé à un employé de travailler plus de deux heures et demie (2½) après le temps cédulé pour le début du travail sans une période de repos de dix (10) minutes, ni plus que deux heures et demie (2½) après la période pour le repas sans cette période de repos. Un employé qui doit travailler du temps supplémentaire après l'expiration de sa cédule d'heures régulière aura droit à une période de repos de dix (10) minutes avant de commencer à travailler les heures supplémentaires, pourvu que la section 11.1 ne s'applique pas. Les employés qui doivent travailler une (1) heure avant l'heure prévue à l'horaire pour le début de leur travail ont droit à dix (10) minutes de repos avant leur cédule régulière.

ARTICLE 10 - REST PERIODS (cont'd)

10.2 Overtime rest periods: Employees required to work overtime shall be granted ten (10) minutes rest periods provided such overtime exceeds two (2) hours.

ARTICLE 11 - MEAL ALLOWANCE

11.1 First meal allowance: Employees shall not be required to work more than five (5) hours, or one (1) hour and in the case of drivers one and one-half (1½) hour after scheduled quitting time without a meal period. If employees are required to work in excess of the above limits after the first meal period, the Company will provide thirty (30) minutes at regular rate for such meal period. When employees have worked more than one (1) hour or one and one-half (1½) hour overtime, as the case may by, they are entitled to the above benefits. Employees required to work more than one (1) hour prior to their scheduled starting time shall be entitled to a meal period of thirty (30) minutes at regular rate and two dollars ($2.00) for said meal. This will not be considered as a first meal allowance for the purpose of 11.1 and 11.2

11.2 Second meal allowance: If work continues for four (4) hours beyond the first meal allowance, another meal will be provided or paid by the Company and thirty (30) minutes at regular rates will be allowed for such meal period.

11.3 Meal allowance on non-scheduled days: Employeea working in excess of five (5) hours on non-scheduled days will be entitled to a meal which shall be paid or provided by the Company and thirty (30) minutes at regular rate will be allowed for such meal period. When the Company does not provide the meal, the Company will pay a sum of $3.50 for meals. As of March 19, 1979, this sum will be increased to $4.00.

ARTICLE 10 - PERIODES DE REPOS (suite)

10.2 Périodes de repos en temps supplémentaire: Les employés qui travaillent du temps supplémentaire auront droit à des périodes de repos de dix (10) minutes pourvu que ledit temps supplémentaire excède deux (2) heures.

ARTICLE 11 - ALLOCATION POUR REPAS

11.1 Allocation pour premier repas: Il ne devra pas être demandé aux employés de travailler plus de cinq (5) heures ou plus d'une (1) heure et dans le cas des camionneurs une heure et demie (1½) après le temps cédulé pour l'arrêt du travail sans une période pour le repas. Si les employés doivent travailler au-delà des limites ci-dessus après le premier repas, la Compagnie fournira ou paiera le deuxième repas et allouera trente (30) minutes à taux régulier pour cette période de repas. Lorsqu'ils ont travaillé plus d'une (1) heure ou d'une heure et demie (1½), selon le cas, de temps supplémentaire, les employés ont droit aux bénéfices ci-dessus mentionnés. Les employés qui doivent travailler plus d'une (1) heure avant l'heure prévue à leur cédule ont droit à une période de repas de trente (30) minutes payée au taux régulier et à deux dollars ($2.00) pour ce repas. Ceci ne sera pas considéré comme une première allocation pour repas aux termes de 11.1 et 11.2.

11.2 Allocation pour second repas: Si le travail continue pendant plus de quatre (4) heures après l'allocation pour le premier repas, un autre repas sera fourni ou payé et trente (30) minutes à taux régulier seront allouées pour ladite période de repas.

11.3 Allocation pour repas aux jours non cédulés: Les employés travaillant plus de cinq (5) heures les jours non cédulés auront droit à un repas qui sera fourni ou payé par la Compagnie et trente (30) minutes payées au taux régulier seront allouées pour cette période de repas. Lorsque la Compagnie ne fournit pas le repas, elle paiera une somme de $3.50 pour les repas. Dès le 19 mars 1979, cette somme sera portée à $4.00.

ARTICLE 12 - WEEKLY GUARANTEE

12.1 a) Guarantee: The Company agrees to guarantee every employee his weekly wage rate in every week of employment subject to the following provisions. Premiums for shift work, overtime, public holidays and any other public holiday decreed by the Provincial and/or Federal governments, shall not be considered when calculating what guarantee, if any, is to be paid.

b) The Union agrees and the Company expects that employees will perform whatever tasks may be assigned to them conscientiously. If any employee declines to perform the task assigned to him, the Company shall be absolved from its guarantee in respect to the hours so lost by that employee.

c) Any employee who is tardy or absent from work on any day or part of a day that he is scheduled or directed to work shall have his guarantee reduced by the time so lost.

d) An employee who is employed after the first day of the payroll week shall be guaranteed that fraction of 40 hours' work which the number of days remaining of the payroll week is of his scheduled work week.

e) The guarantee is the same in weeks in which the paid public holidays and any other public holiday decreed by the Provincial and/or Federal governments occur as in others. Pay received for public holidays shall be regarded as part of the guarantee, provided said holidays fall on work days (Monday through Friday inclusive).

ARTICLE 12 - GARANTIE HEBDOMADAIRE

12.1 a) Garantie: La Compagnie convient de garantir à chaque employé son salaire hebdomadaire pour chaque semaine d'emploi sous réserve des dispositions suivantes. Les primes pour le travail d'équipe, le temps supplémentaire, les jours fériés ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et/ou fédéral, ne seront pas considérées lors du calcul de la garantie qui, s'il y a lieu, doit être payée.

b) L'Union convient et la Compagnie s'attend que tous les employés accompliront consciencieusement toutes les tâches qui pourraient leur être assignées. Si un employé refuse de faire le travail qui lui est assigné, la Compagnie sera relevée de l'obligation de payer la garantie quant aux heures ainsi perdues par cet employé.

c) Lorsqu'un employé est en retard ou absent de son travail pendant un jour ou une partie d'une journée lorsqu'il est normalement cédulé ou appelé au travail, sa garantie sera diminuée du nombre d'heures ainsi perdues.

d) Un employé embauché après le premier jour de la semaine de paye aura comme garantie pour le reste de la semaine la fraction des 40 heures de travail divisées également entre les jours de travail cédulés.

e) La garantie est la même dans les semaines où surviennent des jours fériés ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et/ou fédéral que dans les autres semaines. La paye reçue pour les jours fériés sera considérée comme faisant partie de la garantie pourvu que ces jours fériés soient des jours ouvrables (lundi au vendredi inclusivement).

ARTICLE 12 - WEEKLY GUARANTEE
(cont'd)

12.2 Pay on lay-off: All weekly paid employees on lay-off notice shall be entitled to a minimum of five (5) working days' notice and to their regular pay for the week in which notice is given and during the week in which the notice expires.

NOTE: When lay-off notices are given to employees and at the expiration of their notices they are not laid-off and their employment is maintained, the notices shall be automatically cancelled.

12.3 Injury - Daily guarantee: An employee injured while working in the plant shall suffer no loss of earnings for the balance of hours on the scheduled day in which the accident occurs or on any day he requires medical treatment if, as a result of such injury he is sent home or to the hospital or for medical attention on instructions from the medical department, but, if such is not possible, then by a Company representative.

12.4 Jury duty: The Company shall make up the difference between an employee's basic weekly wage rate and the amount he is paid by the government during the time he is required to be away on jury duty or to appear as a witness following receipt of a subpoena.

ARTICLE 12 - GARANTIE HEBDOMADAIRE
(suite)

12.2 Paye lors d'une mise à pied: Tous les employés à taux hebdomadaire qui reçoivent leur avis de mise à pied auront droit à un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables et à leur paye régulière pour la semaine durant laquelle l'avis est donné et durant laquelle l'avis se termine.

NOTE: Lorsque les avis de mise à pied sont signifiés aux employés et qu'à l'expiration de ces avis les employés ne sont pas mis à pied et que leur emploi est maintenu, ces avis seront automatiquement annulés.

12.3 Blessure - Garantie quotidienne: Un employé blessé lors de son travail à l'usine ne subira aucune perte de salaire pour les heures cédulées le jour de l'accident ou pour tout autre jour si, conséquemment à cette blessure il requiert un traitement médical et est renvoyé chez lui, à l'hôpital ou chez le médecin selon les directives du département médical ou à défaut, d'un représentant de la Compagnie.

12.4 Devoir de juré ou de témoin: La Compagnie paiera la différence entre le salaire de base hebdomadaire d'un employé et le montant payé par le gouvernement pour le temps durant lequel cet employé doit siéger comme juré ou est assigné comme témoin en vertu d'un subpoena.

ARTICLE 13 - SENIORITY

13.1 Definition of Seniority: Seniority is defined as the length of an employee's accumulated service with the Company within the bargaining unit, calculated as the elapsed time from the date he was first employed, unless his seniority was broken, in which event such calculation shall be from the date he was returned to work following the last break in his seniority.

13.2 Employees who, prior to this agreement were or hereafter are transferred to jobs not covered by this agreement for a period exceeding three (3) months or such other period as may be agreed upon between the Company and the Union and then returned to jobs covered by this agreement shall have no seniority.

13.3 Application of Seniority: In the event of a promotion, a transfer, a reduction of staff or lay-off, a rehiring of employees the principle of seniority shall always govern the matter, providing the employee possesses suitable qualifications or can qualify in a reasonable time. Employees will be allowed five (5) working days to demonstrate their ability to do the work satisfactorily. Before making any transfers, for any reason whatsoever, the Company will advise the Steward, the Chief Steward, or the President.

NOTE: "Reasonable time" shall be considered to mean a period of four (4) to six (6) weeks.

13.4 Probationary period: For two (2) months after being hired, new employees shall be regarded as probationers and shall, for the purpose of this article, have no seniority. After two (2) months service, they shall become regular employees and shall receive credit for seniority from the date of their employment.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

13.1 Définition de l'Ancienneté: L'ancienneté est définie comme le temps accumulé au service de la Compagnie par un employé régi par cette convention. Ce temps sera calculé depuis sa date d'embauchage pourvu que son ancienneté n'ait pas été rompue, en quel cas le calcul sera fait depuis la date de son retour au travail suivant le dernier bris dans son ancienneté.

13.2 Les employés qui, antérieurement à cette convention furent transférés ou qui le sont ultérieurement à des tâches exclues de l'unité de négociation pour une période de plus de trois (3) mois ou pour toute autre période qui peut être convenue entre la Compagnie et l'Union, et par la suite assignés à des tâches régies par cette convention n'auront aucune ancienneté.

13.3 Application de l'Ancienneté: Lors d'une promotion, d'un transfert, d'une réduction de personnel, d'une mise à pied ou d'un rappel, le principe de l'ancienneté s'appliquera toujours pourvu que l'employé possède des qualifications appropriées ou puisse se qualifier dans un délai raisonnable. Les employés auront droit à une période de cinq (5) jours pour démontrer leur habileté à accomplir le travail d'une manière satisfaisante. Avant de procéder à des transferts pour quelque raison que ce soit, la Compagnie avisera le délégué du département, le délégué en Chef ou le Président.

NOTE: "Délai raisonnable" sera considéré comme signifiant une période allant de quatre (4) semaines à six (6) semaines.

13.4 Période de probation: Durant une période de deux (2) mois après l'embauchage, les nouveaux employés seront en période d'essai et n'auront pas d'ancienneté aux termes de cet article. Aprés deux (2) mois de service ils deviendront des employés réguliers et leur ancienneté comptera depuis leur date d'embauchage.

ARTICLE 13 - SENIORITY (cont'd)

13.5 Seniority broken: The seniority of an employee may be considered broken, all right forfeited and there shall be no obligation to rehire when he:

a) voluntarily leaves the service of the Company; (an employee who is absent for two (2) full consecutive working days without first securing permission from the Company may be considered to have left Company's service of his own accord.)

b) is discharged for just cause;

c) fails to notify the Company within forty-eight (48) hours of his intention to return to work within one (1) calendar week when recalled by telegram or registered letter to his last known address as on file in the Personnel department records, and

d) fails to return to work on the agreed date.

13.6 Time limits on recalls: The Company agrees that employees who have been laid off shall be recalled in the reverse order in which they have been laid off and shall while on layoff keep recall rights during a period equivalent to the length of their service up to two (2) years provided they have over two (2) months service.

13.7 Extension of time limits on recalls: The time limit on recalls shall be extended by adding periods of absence resulting from sickness or personal injury certified by a physician, up to two (2) years. The employee must inform the Company of the date of his return to work as ordered by the doctor immediately following his last visit to the doctor.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)

13.5 Interruption de l'ancienneté: L'ancienneté d'un employé pourra être considérée ocmme rompue, tous ses droits forfaits, et il n'y aura aucune obligation de le réembaucher lorsqu'il:

a) quitte volontairement le service de la Compagnie; (un employé absent pendant deux (2) jours entiers consécutifs sans raison valable et suffisante ou sans avoir préalablement obtenu la permission de la Compagnie peut être considéré comme ayant quitté le service de la Compagnie de son propre gré.)

b) est renvoyé pour juste cause;

c) néglige d'aviser la Compagnie en dedans de 48 heures de son intention de retourner au travail dans un délai d'une (1) semaine de calendrier lorsqu'il est avisé de se rapporter au travail par télégramme ou lettre recommandée adressé à la dernière adresse inscrite aux dossiers du département du Personnel, et

d) néglige de retourner au travail à la date convenue.

13.6 Limite de temps pour rappels: La Compagnie convient que les employés qui ont été mis à pied seront rappelés à l'inverse de l'ordre dans lequel ils ont été mis à pied, et conserveront, lorsqu'ils sont mis à pied, des droits de rappel durant une période équivalant à la durée de leur service jusqu'à concurrence de deux (2) ans, pourvu qu'ils aient plus de deux (2) mois de service.

13.7 Extension de la limite de temps pour rappels: La limite de temps pour les rappels sera prolongée jusqu'à concurrence de deux (2) ans par l'addition des périodes d'absence résultant de maladie ou de blessures corporelles certifiées par un médecin. Immédiatement à la suite de sa dernière consultation avec son médecin, l'employé avisera la Compagnie de la date de son retour au travail recommandé par le médecin.

ARTICLE 13 - SENIORITY (cont'd)

13.8 Seniority on lay-off: An employee who returns to work within the time limit shall retain the seniority he had as well as the first 30 days of the lay-off, but shall not accumulate additional seniority during the remainder of the period of his lay-off.

13.9 Rehire of regular employees: An employee with over two (2) months' service rehired within one (1) year shall receive credit for his past service.

13.10 Vacancies: All vacancies for jobs shall be posted on a bulletin board for a period of three (3) working days and preference given to written applications made by employees, as provided for in section 13.3 of this article. The notice for the vacancy shall indicate the job to be filled and the wage rate attached to such job.

Certain jobs where the Company experiences difficulty in having available qualified employees to meet the needs of the business may be posted at times other than when the vacancy occurs. The list of such jobs to be agreed upon between the President or Chief Steward and the Company may be altered from time to time by agreement.

The Company will post such jobs at least once each year or as otherwise agreed with the President or Chief Steward.

Those who apply will receive consideration on the basis of seniority, provided they possess suitable qualifications for the job or can qualify in a reasonable time, and those who are accepted for the anticipated openings will, subject to the requirements of the business, be given advance training.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)

13.8 Ancienneté pendant les mises à pied: Un employé retournant au travail en dedans de la limite de temps fixée pour les rappels conservera l'ancienneté qu'il avait ainsi que les premiers 30 jours de sa mise à pied mais n'accumulera pas d'ancienneté pour le reste de la période de sa mise à pied.

13.9 Réembauchage des employés réguliers: Un employé ayant plus de deux (2) mois de service réembauché en dedans d'une (1) année recevra le crédit pour son service passé.

13.10 Positions vacantes: Une description de toutes les positions vacances sera affichée sur le tableau durant trois (3) jours ouvrables et préférence donnée aux employés faisant une demande écrite, en conformité avec les dispositions de la section 13.3 de cet article. L'affiche de la position vacante indiquera la tâche à être comblée ainsi que le salaire de cette tâche.

Certaines tâches où la Compagnie rencontre des difficultés à trouver des employés qualifiés afin de répondre aux besoins de l'entreprise peuvent être affichées à un temps autre que celui où survient la vacance. La liste de ces tâches, qui sera convenue entre le Président ou le Délégué en Chef et la Compagnie peut être modifiée de temps à autre à la suite d'une entente.

La Compagnie affichera ces tâches au moins une fois par année ou tel qu'autrement convenu avec le Président ou le Délégué en Chef.

Les employés qui font une demande seront considérés sur la base de l'ancienneté pourvu qu'ils possèdent des qualifications pour la tâche ou qu'ils puissent se qualifier dans un délai raisonnable ceux qui sont acceptés pour les emplois vacants qui sont anticipés seront, sous réserve des besoins de l'entreprise, entraînés à l'avance.

ARTICLE 13 - SENIORITY (cont'd)

When a vacancy subsequently occurs it will be filled by the senior accepted applicant on a probationary basis until he has demonstrated he can perform the job satisfactorily.

However, where accepted applicants not yet assigned to the job have been obtained as a result of previous postings and the job is again posted, a more senior employee who then applies and is accepted may, after six (6) months exercise his seniority for a future vacancy.

13.11 Promotions: Promotions within the bargaining unit shall be as provided for in section 13.3 of this article.

13.12 Seniority list: The Company shall give to the Union a seniority list of all employees immediately following the ratification of this agreement. All changes occurring to said seniority list shall be given in writing to the Union. The Company shall give to the Local Union every 3 months a seniority list showing those persons who have seniority.

13.13 Layoffs and recalls: Immediately preceding the issuance of layoff or recall notices, the Company will give the chief steward or the president of the Union a list of names of employees to be laid off or recalled.

13.14 Pay on layoff: Weekly-paid employees on layoff notice shall be entitled to a minimum of five (5) days' notice and to their regular pay for the week in which notice is given and for the week in which notice expires.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)

Lorsqu'une vacance survient par la suite, elle sera remplie par le postulant sénior qui aura été accepté, sur une base d'essai, jusqu'à ce qu'il ait démontré qu'il peut accomplir la tâche d'une manière satisfaisante.

Toutefois, lorsque des postulants ont été acceptés à la suite d'un affichage et ne sont pas encore assignés à la tâche et que la tâche est affichée de nouveau, un employé ayant plus d'ancienneté et qui alors fait une demande et est accepté peut, après six (6) mois, exercer son ancienneté pour une vacance future.

13.11 Promotions: Les promotions au sein de l'unité de négociation se feront selon les dispositions de la section 13.3 de cet article.

13.12 Immédiatement après la ratification de cette convention, la Compagnie remettra à l'Union une liste d'ancienneté de tous les employés. L'Union sera avisée par écrit de tous les changements survenant dans cette liste d'ancienneté. La Compagnie remettra à l'Union locale tous les trois (3) mois une liste comportant les noms des personnes qui ont de l'ancienneté.

13.13 Mises à pied et rappels: Immédiatement avant l'émission des avis de mise à pied ou de rappel, la Compagnie remettra au délégué en chef ou au président de l'Union une liste des noms des employés qui seront mis à pied ou rappelés.

13.14 Paye lors d'une mise à pied: Les employés à taux hebdomadaire qui reçoivent leur avis de mise à pied auront droit à un avis minimum de cinq (5) jours et à leur paye régulière pour la semaine durant laquelle l'avis est donné et durant laquelle l'avis se termine.

ARTICLE 13 - SENIORITY (cont'd)

13.15 Leave of absence for Union business: Employees, not more than two (2) for Companies having 100 employees or less and for the other Companies having more than 100 employees, one (1) additional employee for each 50 employees or major fraction, to be chosen by the Union to attend Union business outside the plant shall be granted leave of absence (without pay) not exceeding thirty (30) days providing that the absence of each such employee shall not unreasonably affect the operations of the Company's business. The Union shall give the Company written notice of not less than two (2) days before exercising this prerogative. Any request for an extension of a leave of absence must be made prior to the expiration of the leave already granted.

13.16 Leave of absence: Leave of absence may be granted to an employee by the Company for good and sufficient reason upon application by the employee in writing provided the granting of such leave does not interfere with the requirements of the business. If leave of absence is for a period of one (1) week or more, written application shall be made by the employee to the Company, and if the leave is granted by the Company, it shall be confirmed in writing and a copy thereof sent to the Secretary of the Union.

13.17 Absence due to accident or sickness: If any employee is absent from work because of accident or sickness, for a period corresponding to the Allowable Break provided for in section 13.6 of this agreement but not exceeding two (2) years, he shall accumulate seniority and he shall be returned to the position held prior to such absence or to some other position at equal pay providing he can do the work or can qualify in a reasonable time. After the expiry of the allowable break provided for in section 13.6 of this agreement, the employee shall cease to accumulate

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)

13.15 Congé pour activités syndicales: Au plus deux (2) employés pour les Compagnies ayant 100 employés ou moins, et pour les autres Compagnies ayant plus de 100 employés, un (1) employé additionnel pour chaque 50 employés ou fraction majeure, choisis par l'Union pour participer aux affaires de l'Union à l'extérieur de l'usine auront droit à un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours pourvu que l'absence de ces employés n'affecte pas déraisonnablement les opérations de l'entreprise. L'Union donnera à la Compagnie un avis écrit minimum de deux (2) jours avant d'exercer cette prérogative. Une demande de prolongement de ce congé sans solde devra être soumise avant l'expiration du congé déjà accordé.

13.16 Congé sans solde: Lorsqu'un employé fait une demande écrite pour un congé sans solde, ce congé pourra lui être accordé par la Compagnie si l'employé invoque de bonnes et suffisantes raisons, pourvu que ce congé n'affecte pas les opérations de l'entreprise. Toutefois, si ce congé excède une (1) semaine, une demande écrite devra être faite par l'employé à la Compagnie et si ce congé est accordé, confirmation sera faite par écrit et une copie envoyée au Secrétaire de l'Union.

13.17 Absence pour cause d'accident ou de maladie: Si un employé est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident pour une période correspondant à la limite de temps prévue à la section 13.6 de cette convention mais n'excédant pas deux (2) ans, il accumulera l'ancienneté et il sera réinstallé à la tâche qu'il détenait avant son absence ou à quelque autre tâche à salaire égal pourvu qu'il puisse accomplir cette tâche ou puisse se qualifier dans un délai raisonnable.

ARTICLE 13 - SENIORITY (cont'd)

seniority but shall, nevertheless be reinstated as outlined above, subject to seniority and providing he can do the work or can qualify in a reasonable time, if he returns from the absence within a period equivalent to his length of service up to a maximum of four (4) years.

13.18 Lay-off and recall while sick: Employees who are absent from work due to accident or sickness and are laid off shall not accumulate seniority while on lay-off. Employees recalled but unable to return because of accident or sickness shall accumulate seniority for such time as they would have worked, up to the time limits corresponding to seniority as set out in section 13.6 - Allowable breaks. Seniority accumulation shall not exceed a cumulative maximum equal to that of an employee who is not laid off during his period of sickness or accident. However, employees absent while under the Workmen's Compensation Act shall continue to accumulate senicrity for as long as they receive weekly compensation payments and there shall be no time limits for their absence.

13.19 Pregnancy leave: Requests for leave of absence because of pregnancy will be granted if accompanied by a written note from the attending physician indicating the expected date of birth.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)

Après l'expiration de la limite de temps prévue à la section 13.6 de cette convention, l'employé cessera d'accumuler de l'ancienneté mais sera néanmoins réinstallé tel que stipulé plus haut, sujet à son ancienneté et pourvu qu'il puisse accomplir le travail ou qu'il puisse se qualifier dans un délai raisonnable, s'il retourne endedans d'une période équivalente à la durée de son service jusqu'à un maximum de quatre (4) ans.

13.18 Mise à pied et rappel en maladie: Les employés qui sont absents de leur travail pour cause d'accident ou de maladie et qui sont mis à pied n'accumuleront pas d'ancienneté pour la période de la mise à pied. Les employés qui sont rappelés mais qui sont incapables de retourner au travail pour cause d'accident ou de maladie accumuleront leur ancienneté pour le temps qu'ils auraient travaillé jusqu'à concurrence de la limite de temps permise stipulée à la section 13.6 - Interruption permise. L'accumulation de l'ancienneté n'excédera pas un maximum cumulatif égal à celui d'un employé qui n'est pas mis à pied durant son absence pour cause d'accident ou de maladie. Néanmoins, les employés absents en vertu de la Loi des Accidents du Travail continueront à accumuler l'ancienneté pour aussi longtemps qu'ils reçoivent des prestations hebdomadaires et il n'y aura aucune limite de temps pour leur absence.

13.19 Congé de Maternité: Les demandes de congé sans solde pour cause de grossesse seront accordées si elles sont accompagnées d'une note du médecin traitant indiquant la date prévue pour la naissance.

ARTICLE 13- SENIORITY (cont'd)

Application for pregnancy leave of absence must be in the hands of the Company at least three (3) months before the expected delivery date. Such employee shall be allowed to continue working for the period the attending physician states she is physically able to do so, but not in excess of eight (8) weeks before the expected delivery date. Upon presentation of a medical certificate denoting her fitness for work she may return to work but not before six (6) weeks or later than three (3) months following delivery. Such reinstatement shall take place within one (1) week following notice of her desire to return to work, subject to seniority. Upon return to work, the employee will be placed in the job previously held or one at an equal rate of pay. If such jobs are not available, the employee shall, subject to seniority, be placed on another job.

13.20 Leave of absence for position with the Union: Employees not to exceed two (2), who are elected or appointed to a full time position with the Union or a full time position to represent the CFAW with the Canadian Labour Congress shall upon proper notice be granted leave of absence for a period not to exceed the term of this agreement and within one (1) month's notice of their desire to return to work with the Company shall, subject to their seniority, be placed in the position previously held or one at an equal rate of pay provided they can perform the work, retaining the seniority possessed at the time such leave of absence was granted.

ARTICLE 13- ANCIENNETE (suite)

Les demandes de congé sans solde pour cause de grossesse doivent être remises à la Compagnie au moins trois (3) mois avant la date prévue pour l'accouchement. Cette employée pourra continuer de travailler durant la période indiquée par le médecin traitant comme quoi elle est physiquement capable de le faire, mais n'excédant pas huit (8) semaines précédant la date prévue pour l'accouchement. Sur présentation d'un certificat médical indiquant qu'elle est apte à faire son travail, elle pourra retourner au travail mais pas avant six (6) semaines ni plus tard que trois (3) mois suivant l'accouchement. Elle sera réinstallée en-dedans d'une (1) semaine suivant l'avis de son désir de retourner au travail, sujette à son ancienneté. Lors de son retour au travail, l'employée sera affectée à la tâche qu'elle occupait antérieurement ou à une autre à taux égal de salaire. Si ces tâches ne sont pas disponibles l'employée sera, sujette à son ancienneté, affectée à une autre tâche.

13.20 Congé pour travail au service de l'Union: Les employés, n'excédant pas deux (2), qui sont élus ou nommés à une position permanente avec l'Union ou à une position régulière pour représenter TCAAI auprès du Congrès du Travail du Canada pourront obtenir un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention en donnant un avis en bonne et due forme. En-dedans d'un (1) mois de leur avis de retour au travail pour la Compagnie, ils seront réinstallés, sujets à leur ancienneté, aux tâches qu'ils détenaient précédemment ou à d'autres tâches à salaire égal, pourvu qu'ils puissent accomplir ces tâches, conservant l'ancienneté accumulée au moment de leur départ.

ARTICLE 13 - SENIORITY (cont'd)

13.21 Leave of absence for public office: Employees who are elected to municipal government, the provincial legislature or the parliament of Canada shall, upon establishing need for same be granted leave of absence for a period not to exceed the duration of this agreement. Within one (1) month's notice of their desire to return with the Company, such employees shall, subject to their seniority, be placed in the position previously held or one at an equal rate provided they can perform the work, retaining the seniority possessed at the time such leave of absence was granted.

ARTICLE 14 - SAFETY AND HEALTH

14.1 The Company shall make reasonable provisions for the safety and health of employees during the hours of their employment. Protective devices on machinery and other devices deemed necessary properly to protect employees from injury shall be provided by the Company. Should such reasonable provision not be made or such protective devices not be provided, the matter may be subject to the grievance and arbitration procedures. In cases where a disagreement occurs between the Company and the employee due to the fact that the safety measures are inadequate, the Safety Committee will be called upon immediately to decide if the employee must perform the work.

The Company shall see that the dining and dressing room areas are heated and aired properly.

14.2 The Company shall provide safety equipment and clothing free of charge to employees whose work makes it desirable in the interest of safety to use such equipment. The Company shall also provide all employees with safety shoes, (one

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)

13.21 Congé pour fonctions publiques: La Compagnie accordera aux membres élus à un office municipal, à la législature provinciale ou au parlement du Canada, s'il est établi par ces employés que leurs fonctions l'exigent, un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention. En dedans d'un (1) mois de leur avis de retour au travail pour la Compagnie, lesdits employés seront réinstallés, sujets à leur ancienneté, à des tâches qu'ils occupaient antérieurement ou à d'autres tâches à salaire égal pourvu qu'ils puissent accomplir ces tâches, conservant l'ancienneté accumulée jusqu'au moment où ledit congé leur fut accordé.

ARTICLE 14 - SECURITE ET SANTE

14.1 La Compagnie prendra des dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé des employés durant les heures de leur emploi. Des appareils protecteurs sur la machinerie et autres appareils jugés nécessaires dans le but de protéger adéquatement les employés contre les accidents seront fournis par la Compagnie. Advenant que ces dispositions raisonnables ne soient pas appliquées, ou que ces appareils protecteurs ne soient pas fournis, le cas peut être sujet aux procédures de grief et d'arbitrage. En cas de désaccord entre la Compagnie et l'employé dû au fait que les mesures de sécurité sont inadéquates, le Comité de sécurité sera convoqué immédiatement et décidera si l'employé doit accomplir ce travail.

La Compagnie verra à ce que la ou les salles à manger ainsi que le ou les vestiaires soient chauffés et aérés convenablement.

14.2 La Compagnie fournira l'équipement et les vêtements de sécurité gratuitement aux employés dont le travail rend souhaitable dans l'intérêt de la sécurité, l'usage de cet équipement. La Compagnie fournira également à tous les employés les

ARTICLE 14 - SAFETY AND HEALTH (cont'd)

pair per year if needed), but replaced also if necessary. It is understood that such safety shoes will not be removed from the Company's premises. The employees shall use and assume responsibility for the reasonable care of all safety equipment supplied to them. In the event that such safety equipment is lost or is not returned on demand, the Company shall be entitled to deduct cost of same from the employee's wages.

ARTICLE 15 - TOOLS, LICENSES, KNIFE SHARPENING AND WORK CLOTHES

15.1 The Company shall furnish the following tools: all knives, scabbards, steels, whetstones, triers, meat trimmer hooks and overhauling hooks which are necessary for the work of the employees and shall establish regulations in respect thereto. Such tools and working equipment shall remain the property of the Company. The Company agrees to maintain its present practice of furnishing heavy tools.

15.2 Sharpening: The sharpening of tools shall be done during working hours.

15.3 Renewal of licenses: The Company shall reimburse employees for the renewal of licenses required in the performance of their duties.

15.4 Work clothing: The Company shall maintain the practice of furnishing and laundering all white coats. The Company shall furnish quilted coats, oil skin aprons, oil skin sleeves, work gloves and rubber boots or overshoes as required for work. Should the Company decide to require employees to wear other work clothes, the Company shall furnish, launder or dry clean same, as the case may be.

ARTICLE 14 - SECURITE ET SANTE (suite)

chaussures de sécurité (une paire par année si nécessaire), toutefois remplacée si nécessaire également. Il est entendu que ces chaussures ne seront pas apportées à l'extérieur de l'usine. Les employés utiliseront et assumeront la responsabilité pour un soin raisonnable de tout l'équipement de sécurité qui leur est fourni. Advenant que cet équipement soit perdu ou ne soit pas retourné sur demande, la Compagnie aura le droit de déduire du salaire de l'employé le coût de cet équipement.

ARTICLE 15 - OUTILS, LICENCES, AIGUISAGE DES COUTEAUX ET VETEMENTS DE TRAVAIL

15.1 La Compagnie fournira les outils suivants: tous les couteaux, fusils, pierres, poinçons, crochets à parer et à tourner la viande, fourreaux, nécessaires pour le travail des employés, et établiront les règlements qui s'y rapportent. Ces outils et matériel de travail demeureront la propriété de la Compagnie. La Compagnie convient de maintenir sa pratique actuelle de fournir l'outillage lourd.

15.2 Aiguisage: L'aiguisage des outils se fera durant les heures de travail.

15.3 Renouvellement des licences: La Compagnie remboursera les employés pour le renouvellement des licences nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

15.4 Vêtements de travail: La Compagnie maintiendra sa pratique de fournir et de laver tous les manteaux blancs. La Compagnie fournira les manteaux thermiques, les tabliers et manchette en toile huilée, les gants ainsi que les bottes de caoutchouc ou couvre-chaussures requises pour le travail. Si la Compagnie décidait d'exiger que les employés portent d'autres vêtements de travail, elle les fournira, les lavera ou les nettoiera à sec, selon le cas.

ARTICLE 16 - ABSENCE WITH PAY

16.1 In the event of a death in an employee's immediate family, the Company shall grant a leave with pay for such working days the employee would have been entitled to receive pay up to a maximum of three (3) days preceding and including the day of the funeral or not later than two (2) days following the day of the funeral.

16.2 For the purpose of this clause, immediate family shall be one of the following: mother, father, wife, husband, sister, brother, daughter, son, mother-in-law, father-in-law.

16.3 The employees will be entitled to a leave with pay of one (1) day to attend the funeral of a brother-in-law, sister-in-law, grand-parents, daughter-in-law, son-in-law.

16.4 In such above cases, the Company shall be free to request from the employee a justifiable proof of the employee's right to the above benefits. The employee shall give advance notice for such absences.

ARTICLE 17 - WAGES

17.1 Wage increase: Effective June 1, 1978, all employees shall receive twenty-two dollars ($22.00) per week, i.e. fifty-five cents (55¢) per hour for all hours paid at the applicable rate and all present weekly wage rates shall be increased by twenty-two dollars ($22.00) per week.

ARTICLE 16 - ABSENCE PAYEE

16.1 Lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate d'un employé, la Compagnie lui accordera un congé payé pour les jours de travail pour lesquels l'employé aurait été payé jusqu'à concurrence de trois (3) jours précédant et incluant le jour des funérailles ou pas plus tard que deux (2) jours suivant le jour des funérailles.

16.2 Aux fins de cette clause, famille immédiate signifiera ce qui suit: mère, père, épouse, époux, soeur, frère, fille, fils, belle-mère, beau-père.

16.3 Les employés auront droit à un congé payé d'une (1) journée pour assister aux funérailles d'une belle-soeur, d'un beau-frère, des grands-parents, bru, gendre.

16.4 Dans les cas ci-haut mentionnés, la Compagnie pourra exiger une preuve justifiable du droit de l'employé aux avantages ci-haut mentionnés. Les employés donneront un avis préalable de telles absences.

ARTICLE 17 - SALAIRES

17.1 Augmentation de salaire: Dès le 1er juin 1978, tous les employés recevront une augmentation de vingt-deux dollars ($22.00) par semaine, c'est-à-dire cinquante-cinq cents (55¢) pour toutes les heures payées au taux applicable et tous les taux de salaire hebdomadaires actuels seront majorés de vingt-deux dollars ($22.00) par semaine.

ARTICLE 17 - WAGES (cont'd)

17.2 Effective June 1, 1978, the weekly hiring and base rates for new employees shall be as follows:

Hiring weekly rate	$284.00
Basic weekly rate after 3 months	$290.00

17.3 Effective June 1, 1978, the weekly base rate for truck drivers shall be as follows:

Basic weekly rate	$314.20

17.4 New employees, i.e. employees on probation shall be paid the wage rates provided in Appendix for the job or jobs they perform when qualified, less the difference between the hiring and base rate during their trial period, as provided for in this article.

17.5 Any employee classified as a Group Leader shall be paid an additional four dollars ($4.00) per week. As of March 19, 1979, the above amount shall be increased to eight dollars ($8.00).

17.6 Any employee transferred permanently as a truck driver shall receive the weekly truck driver's rate upon completion of four (4) weeks or twenty (20) working days as a truck driver since his transfer. For those who have already worked as truck driver, the number of days worked as such shall be deducted from the above mentioned required period, i.e. four (4) weeks or twenty (20) working days, and as soon as the difference between the required number and those already worked has been completed, these employees shall receive immediately the weekly truck driver's rate. For the other employees, who at the time of the transfer the above mentioned required period was already completed, such employees shall receive the weekly truck driver's rate at the time of the transfer.

ARTICLE 17 - SALAIRES (suite)

17.2 Dès le 1er juin 1978, les taux hebdomadaires d'embauchage et de base pour les nouveaux employés seront les suivants:

Taux d'embauchage hebdomadaire	$284.00
Taux de base hebdomadaire après 3 mois	$290.00

17.3 Dès le 1er juin 1978, le taux hebdomadaire de base pour les camionneurs sera le suivant:

Taux de base hebdomadaire	$314.20

17.4 Les nouveaux employés, c.-à-d. les employés à l'essai seront payés les taux de salaire prévus à l'Annexe pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent lorsqu'ils sont qualifiés, moins la différence entre le taux d'embauchage et le taux de base durant leur période d'essai, tel que prévu à cet article.

17.5 Tout employé classifié comme Chef de Groupe sera payé un montant additionnel de quatre dollars ($4.00) par semaine. A compter du 19 mars 1979, le montant ci-dessus mentionné sera majoré à huit dollars ($8.00).

17.6 Tout employé transféré en permanence comme camionneur recevra le salaire hebdomadaire du camionneur après avoir complété quatre (4) semaines ou vingt (20) jours ouvrables comme camionneur depuis son transfert. Pour ceux qui ont déjà travaillé comme camionneur, le nombre de jours travaillés comme tel sera déduit de la période requise ci-dessus mentionnée, soit quatre (4) semaines ou vingt (20) jours ouvrables et dès que la différence entre le nombre requis et ceux déjà travaillés aura été complétée, ces employés recevront immédiatement le salaire hebdomadaire du camionneur. Pour les autres employés, qui au moment du transfert la période requise ci-dessus mentionnée était déjà complétée, ces employés recevront le salaire hebdomadaire du camionneur au moment même du transfert.

ARTICLE 17 - WAGES (cont'd)

17.7 When an employee is transferred to a lower rated job because of staff adjustment, after a period of twelve (12) weeks, he shall receive the rate of the job to which he is transferred, plus the differential of his circle rate, if any.

17.8 When an employee is transferred to a lower rated job because of inability to perform the job or health, then the lower rate shall apply immediately, plus the differential of his circle rate, if any.

17.9 When an employee is required temporarily to fill a higher rated job, he shall receive the higher rate, but if required to fill a lower rated job, he shall receive his regular rate.

17.10 When an employee performs a job which is higher rated and that he works 50% or more of his time on that job, he shall be paid the rate of that job for all hours worked during that week.

ARTICLE 17 - SALAIRES (suite)

17.7 Lorsqu'un employé est transféré à une tâche dont le taux est moins élevé à cause d'une redistribution du personnel, il recevra après une période de douze (12) semaines le taux de la tâche à laquelle il est transféré, plus le différentiel de son taux encerclé, s'il y a lieu.

17.8 Lorsqu'un employé est transféré à une tâche dont le taux est moins élevé pour cause de santé ou incapacité d'accomplir la tâche, son taux sera immédiatement ajusté au taux de la tâche à laquelle il est transféré, plus le différentiel de son taux encerclé, s'il y a lieu.

17.9 Lorsqu'un employé doit accomplir temporairement une tâche dont le taux est plus élevé, il recevra le taux plus élevé, mais s'il doit accomplir une tâche dont le taux est moins élevé il recevra son taux régulier.

17.10 Lorsqu'un employé accomplit une tâche dont le taux de salaire est plus élevé et qu'il travaille 50% ou plus de son temps à cette tâche, il sera payé le taux de salaire de cette tâche pour toutes les heures travaillées durant cette semaine.

ARTICLE 17 - WAGES (cont'd)

17.11 The Company and the Union agree that any person recognized as "spare" shall replace the regular employee if a permanent vacancy is created where the employee fulfills his function as spare, subject to seniority if there is more than one spare for the job concerned.

17.12 In assessing the rate of a job, the parties will take into consideration the rate for the same job or similar job in the meat industry represented by the CFAW.

17.13 List of rates and classifications: Within one month of the signing of this agreement, the Company will provide the President or the Chief Steward of the Local Union with a list of the rates, including group leader premiums, and classifications of employees covered by this agreement and will therefore, advise him in writing of changes that occur.

17.14 Employees shall be paid at the latest by 11.55 A.M. on the Thursday of each week. Employee's gross earnings, regular hours, overtime hours, rate of pay and production incentive earnings for each pay period, as well as all payroll deductions, net earnings, and accumulated calendar year gross earnings, shall be shown conspicuously on his pay envelope or pay slip.

ARTICLE 17 - SALAIRES (suite)

17.11 La Compagnie et l'Union conviennent que toute personne attitrée "suppléant" remplacera l'employé régulier si une vacance permanente est créée au poste où l'employé remplit sa fonction comme suppléant, le tout sujet à l'ancienneté s'il y a plus d'un suppléant pour la tâche concernée.

17.12 En procédant à l'évaluation du taux d'une tâche, les parties prendront en considération le taux pour cette même tâche ou tâche similaire dans l'industrie de la viande représentée par TCAAI.

17.13 Liste des taux de salaire et des classifications: Dans un délai d'un mois de la date de la signature de cette convention, la Compagnie remettra au Président ou au Délégué en Chef du Local de l'Union, une liste des taux de salaire incluant les primes des chefs de groupes, ainsi que les classifications des employés régis par cette convention, et subséquemment avisera celui-ci par écrit des changements qui auront lieu.

17.14 Les employés sont payés au plus tard à 11.55 A.M. le jeudi de chaque semaine. Les revenus bruts des employés, les heures régulières, les heures de surtemps, et la rémunération au rendement, le taux de salaire pour chaque période de paye, ainsi que toutes les déductions à la source, les gains nets et les gains bruts accumulés au cours de l'année fiscale sont indiqués de façon claire sur leur enveloppe ou leur bordereau de paye.

ARTICLE 18 - WORK METHODS

18.1 When the introduction of new equipment makes a material change which is expected to result in the closing of a department or a substantial reduction in the number of employees in a department, the Company will inform the Union of such change at least thirty (30) days in advance of the contemplated change and the parties will discuss what is expected to take place and how the matter may best be handled. Employees so displaced who are eligible for placement in the plant under the provisions of this agreement shall keep their wage rates for a period of twenty-six (26) weeks unless they are assigned to higher rated jobs.

18.2 Work requirements: If an employee alleges that there has been unreasonable increase in his work, the Union may request that the matter be reviewed with the Company. Representatives of the Local Union and, if desired, a representative of the Union may meet with Plant Management to discuss the facts of the case and endeavour to resolve the issue. The employee concerned may be present at these meetings if so desired by the employee or by either party.

If the matter is not resolved locally, discussions may be held between the representatives of Management of the Company.

ARTICLE 19 - PLANT CLOSING

19.1 In the event of a total closing of the plant, except for a "cas de force majeure" or by government order, be it Federal, Provincial or Municipal, the employees shall receive a written notice of three (3) months informing them of the closure, or three (3) months pay in lieu of notice, credit being given for any full calendar week worked during the above mentioned three (3) months notice.

ARTICLE 18 - METHODES DE TRAVAIL

18.1 Lorsque l'introduction d'équipement nouveau a pour effet de produire un changement que l'on prévoit être la cause de la fermeture d'un département ou de la réduction appréciable du nombre d'employés dans un département, la Compagnie informera l'Union de tel changement au moins trente (30) jours précédant le changement anticipé et les parties discuteront de ce qui éventuellement se produira et de la meilleure façon de procéder. Les employés ainsi déplacés et qui, en vertu des dispositions de cette convention, sont éligibles à des emplois dans l'usine, conserveront leur taux de salaire pour une période de vingt-six (26) semaines à moins qu'ils ne soient affectés à des tâches classifiées à des taux plus élevés.

18.2 Exigences du travail: Si un employé allègue qu'il y a eu une augmentation déraisonnable de son travail, l'Union peut demander à ce que le cas soit étudié avec la Compagnie. Des représentants du Local de l'Union et, si désiré, un représentant de l'Union peuvent rencontrer la Direction de l'usine afin de discuter les faits pertinents à ce cas et tenter de régler la question. L'employé en cause peut être présent à ces réunions si l'employé ou l'une ou l'autre des parties le désire.

Si le cas n'est pas réglé localement, des discussions peuvent avoir lieu entre les représentants de l'Union et des représentants de la gérance de la Compagnie.

ARTICLE 19 - FERMETURE D'USINE

19.1 En cas de fermeture de l'usine de la Compagnie, sauf dans un cas de force majeure ou lorsque décrété par le gouvernement, qu'il soit fédéral, provincial ou municipal, les employés recevront un avis écrit de trois (3) mois les informant de la fermeture, ou de trois (3) mois de paye en lieu d'avis, toute semaine fiscale complète travaillée durant l'avis de trois (3) mois ci-dessus mentionné devant être déduite.

ARTICLE 20 - UNION NOTICES

20.1 During the life of this agreement, the Company agrees to permit Union officers who are employees of the Company to put notices of interest to Union membership upon bulletin boards customarily used for such purposes.

ARTICLE 21 - GOVERNMENT REGULATIONS

21.1 It is mutually agreed that no demand shall be made by either party to this agreement upon the other party which in any way contravenes laws, orders or regulations issued by or under the authority of the government of Canada or that of the province or such agency as may be deputed by either such governments from time to time in regards to wages, bonuses, hours, conditions of labour or other related matters.

ARTICLE 22 - DURATION OF AGEEEMENT

22.1 Duration: This agreement shall be in full force and effect from June 1st, 1978, until May 31st, 1979, and thereafter from year to year unless either party gives notice in writing of termination or of amendment not more than ninety (90) days and not less than thirty (30) days prior to the date of expiration.

22.2 Agreement during negotiations: During the period of negotiations resulting from any of the provisions above, this agreement shall remain in full force and effect.

ARTICLE 20 - AVIS DE L'UNION

20.1 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie permettra aux officiers de l'Union, employés de la Compagnie, d'afficher sur le tableau habituellement utilisé à cet effet des avis d'intérêt général pour les membres de l'Union.

ARTICLE 21 - REGLEMENTATION GOUVERNEMENTALE

21.1 Il est mutuellement convenu qu'aucune demande ne devra être soumise par l'une ou l'autre des parties à cette convention qui contrevienne d'une façon ou d'une autre aux lois, ordonnances et règlements émis ou sous l'autorité des gouvernements fédéral et provincial ou par des agences qui peuvent être déléguées par l'un ou l'autre de ces gouvernements quant aux salaires, bonis, heures, conditions de travail ou toutes autres matières connexes.

ARTICLE 22 - DUREE DE LA CONVENTION

22.1 Durée: Cette convention sera en vigueur à compter du 1er juin 1978, jusqu'au 31 mai 1979, et par la suite d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne par écrit avis de cessation ou d'amendement entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le trentième (30e) jour avant la date d'expiration.

22.2 Entente pendant les négociations: Durant la période de négociations résultant des dispositions ci-haut mentionnées, cette convention demeurera en vigueur.

ARTICLE 23 - INTERPRETATION AND ADMINISTRATION

23.1 All parties to this agreement recognize and agree that in its application the primary responsibility for interpreting and administering its provisions must rest with the Local Union and the plant management.

23.2 In signing the foregoing agreement, the parties hereto recognize that no rigid rules can of themselves secure mutual cooperation which both parties agree is essential alike to the welfare of the business and to that of employees. It is therefore of paramount importance to all concerned that the spirit of this agreement be followed as faithfully as the written terms.

23.3 With this in mind, the parties hereto pledge their best endeavour to carry out the provisions of this agreement in a spirit of goodwill, tolerance and understanding.

23.4 Sub-titles of the provisions of this agreement are for index purposes only and not included as a guide to interpretation of the agreement.

ARTICLE 23 - INTERPRETATION ET ADMINISTRATION

23.1 Toutes les parties à cette convention reconnaissent et conviennent que la responsabilité première quant à l'interprétation et à l'administration de la mise en pratique des dispositions de cette convention appartiennent à l'Union et à la gérance de l'usine.

23.2 En procédant à la signature de cette convention, les parties aux présentes reconnaissent qu'aucune règle rigide ne peut d'elle-même assurer la coopération mutuelle que les parties considèrent essentielle au bien-être de l'entreprise et de ses employés. Il est donc d'importance capitale que les parties en cause observent aussi fidèlement que possible l'esprit aussi bien que les termes écrits de cette convention.

23.3 Ayant ceci présent à l'esprit, les parties aux présentes promettent de faire tous les efforts possibles pour administrer les dispositions de cette convention dans un esprit de bonne volonté, de tolérance et de compréhension.

23.4 Les sous-titres des dispositions de cette convention servent exclusivement à des fins d'index et ne doivent pas servir à l'interprétation de cette convention.

This agreement as signed was ratified by the membership of Local P-723 of the Canadian Food and Allied Workers on March 19, 1979

Cette convention telle que signée a été ratifiée par les membres du Local P-723 des Travailleurs Canadiens de l'Alimentation et d'Autres Industries le 19 mars 1979

Signed this 27th day of August 1979 in the city of Montreal.

Signée à Montréal, ce 27e jour de août 1979.

LA CIE DE VIANDES INTERSTATE LTEE
INTERSTATE MEAT CO. LTD.

L Gelline

TRAVAILLEURS CANADIENS DE L'ALIMENTATION ET D'AUTRES INDUSTRIES
FAT-COI-CTC
CANADIAN FOOD AND ALLIED WORKERS-AFL-CIO-CLC
LOCAL P-723

L. Pike

MEMORANDUM OF AGREEMENT

This is to confirm the understanding between the Company and the Union in accordance with Article 2, Bargaining Unit, section 2.3 of the collective agreement.

The Company and the Union agree that the following employees, excluded from the Bargaining Unit are permitted to perform temporarily work which is normally done by employees covered by the agreement.

CHARLES GROVE

DAN PHILIP

The above constitutes a Memorandum of Agreement and shall be attached to and form an integral part of the agreement between the parties.

Montreal, this 27th day of August 1979.

For and on behalf of the Company/
Pour et au nom de la Compagnie

LA CIE DE VIANDES INTERSTATE LTEE
INTERSTATE MEAT CO. LTD.

L Pelletier

MEMOIRE D'ENTENTE

La présente est pour confirmer l'entente intervenue entre la Compagnie et l'Union en conformité avec l'Article 2, Unité de Négociation, section 2.3 de la convention collective.

La Compagnie et l'Union conviennent que les employés suivants, exclus de l'Unité de Négociation peuvent accomplir temporairement du travail qui est normalement accompli par les employés couverts par la convention.

L'entente ci-haut mentionnée constitue un Mémoire d'entente et devra être attaché et faire partie intégrante de la convention entre les parties.

Montréal, ce 27 août 1979.

For and on behalf of the Union/
Pour et au nom de l'Union

TRAVAILLEURS CANADIENS DE L'ALIMENTATION ET D'AUTRES INDUSTRIES
CANADIAN FOOD AND ALLIED WORKERS
LOCAL P-723

L. Pike