

Route 12-083

3074-09

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

ALIMENTS BORDEN, UNE DIVISION DE LA COMPAGNIE BORDEN, LIMITEE

ET

L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE SYSTEMES INTERIEURS ET  
REVETEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE LOCAL - 2366

Suite aux négociations tenues le 29 avril 1982, les parties ci-haut mentionnées ont convenu d'amender la Convention collective de travail datée du 31 mars 1982 comme suit:

Rajouter à l'annexe "A" (classification et taux horaires) la classification suivante: "Chef d'équipe à l'entretien". Le taux de cette classification entrera en vigueur le 31 mars 1982 et sera de \$1.20 de plus que le taux de la classification "entretien".

De plus, lorsque, de l'avis de la Compagnie, l'employé d'entretien est qualifié pour exécuter toutes les exigences de son travail, il est convenu que:

- A) le travail de fin de semaine et la disponibilité en dehors des heures régulières de travail se feront sur une base de rotation à l'intérieur du département de l'entretien, sauf dans les cas de maladie, d'accident, de vacances, d'urgence ou autres circonstances en dehors du contrôle raisonnable de la Compagnie,
- B) en autant qu'il est possible et en considérant les impératifs de l'entretien de l'usine, les employés de l'entretien auront droit à une semaine de vacances coïncidant avec la fermeture de l'usine telle que spécifiée à l'article 11.04.

Signé ce 12<sup>e</sup> jour de mai 1982.

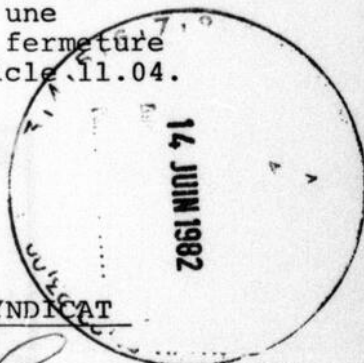
POUR LA COMPAGNIE

*[Signature]*  
André Lanthier

POUR LE SYNDICAT

*[Signature]*  
Armand Tessard  
Tessard

PAR MESSAGER



'82 AVR -2 33 50

*Prok*

**PAR MESSAGEUR**

**ARTICLE**

1	Objet de la Convention Purpose of Agreement	
2	Reconnaissance Recognition	
3	Droits de l'administration Management Rights	
4	Sécurité syndicale Union Security	2
5	Représentation syndicale Union Representation	3
6	Procédure de Grievance and	7
7	Antécédents Seniority	7

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT**

**ENTRE:** Cas de grève ou lock-out  
**BETWEEN:** Strikes or Lock-out

8 Tableau d'affichage  
Bulletin Board

9 Heures de travail et  
Hours of Work and Overtime

10 Vacances  
Vacations

ALIMENTS BORDEN, division de la  
Compagnie Borden Limitée,  
BORDEN FOODS, division of the  
Borden Company, Limited,  
8595 St-Dominique,  
Montréal, Québec.

(ci-après appelée la "Compagnie")  
(hereinafter called the "Company").

**ET:** Congés statutaires  
**AND:** Statutory Holidays

11 Congé pour décès  
Bereavement

12 Service de juré  
Jury Duty

FRATERNITE UNIE DES CHARPENTERS  
ET MENUISIERS D'AMERIQUE, local 2366,  
UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS  
AND JOINERS OF AMERICA, local 2366,

(ci-après appelée "l'Union")  
(hereinafter called the "Union").

13	Classification des emplois & taux de salaire Job Classification and Wage Rates	15
14	Uniformes Uniforms	16
15	Régimes des bénéfices Welfare Benefit Plans	16
16	Indemnité de jours de maladie Sick Pay Allowance	17
17	Sécurité Safety	18

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

1982 05 25

M.T.M.S.R.

TABLE DES MATIERES  
TABLE OF CONTENTS

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	But de la convention Purpose of Agreement	1
2	Reconnaissance Recognition	1
3	Droits de l'administration Management Rights	2
4	Sécurité syndicale Union Security	2
5	Représentation syndicale Union Representation	3
6	Procédure de règlement des griefs et arbitrage Grievance and Arbitration Procedures	7
7	Ancienneté Seniority	7
8	Pas de grève ou contre-grève No Strikes or Lock-Outs	11
9	Tableau d'affichage Bulletin Board	11
10	Heures de travail et surtemps Hours of Work and Overtime	11
11	Vacances Vacations	12
12	Congés statutaires Statutory Holidays	13
13	Congé pour décès Bereavement	15
14	Service de juré Jury Duty	15
15	Classification des emplois & taux de salaire Job Classification and Wage Rates	15
16	Uniformes Uniforms	16
17	Régimes des bénéfiques Welfare Benefit Plans	16
18	Indemnité de jours de maladie Sick Pay Allowance	17
19	Sécurité Safety	18

Index .....

		<u>Page</u>
20	Clause restrictive Saving Clause	19
21	Généralités General	19
22	Fin de la convention Termination of Agreement	20
	Annexe "A" Appendix "A"	
	Lettre d'entente Letter of Agreement	

ET:  
AND:

FRATERNITE CHIEF DES CHARPENTERS  
ET MENUISIERES D'AMERIQUE, local 2366,  
UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS  
AND JOINERS OF AMERICA, local 2366,  
(ici-après appelee "l'Union")  
(hereinafter called the "Union").

PAR LES PRESENTES, la Compagnie et l'Union, agissant par leurs représentants  
dûment autorisés, conviennent de ce qui suit:

NOW, THEREFORE, the Company and the Union, acting through their duly  
authorized representatives, hereby agree as follows:

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

**ENTRE:**  
**BETWEEN:**

ALIMENTS BORDEN, division de la  
Compagnie Borden Limitée,  
BORDEN FOODS, division of the  
Borden Company, Limited,  
8595 St-Dominique,  
Montréal, Québec.

(ci-après appelée la "Compagnie")  
(hereinafter called the "Company").

**ET:**  
**AND:**

FRATERNITE UNIE DES CHARPENTIERS  
ET MENUISIERS D'AMERIQUE, local 2366,  
UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS  
AND JOINERS OF AMERICA, local 2366,

(ci-après appelée "l'Union")  
(hereinafter called the "Union").

PAR LES PRESENTES, la Compagnie et l'Union, agissant par leurs représentants dûment autorisés, conviennent de ce qui suit:

NOW, THEREFORE, the Company and the Union, acting through their duly authorized representatives, hereby agree as follows:

1.01 Il n'y aura pas de discrimination, d'oppression, d'interférence, d'intimidation, de restriction ou de coercition de la part de l'Union ou de la Compagnie, ses membres et officiers respectifs, relativement à tout salarié à cause de son affiliation au Syndicat, ou à ses activités syndicales légitimes, tels que stipulés dans cette convention collective.

1.01 There shall be no discrimination, interference, intimidation, restriction or coercion on behalf of the Union or the Company, its members and officers respectively, regarding any employee because of his membership in the Union, or his legitimate Union activities as specified by this collective agreement.

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

1.01 Cette convention est intervenue entre les parties aux présentes afin de fournir des relations de négociation collective ordonnées entre la Compagnie et les salariés faisant partie de l'unité de négociation accréditée par le Commissaire général du travail, le 27 juillet 1981.

1.02 Les parties manifestent leur désir de coopérer afin d'assurer des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés, et de fournir un moyen de régler à l'amiable tout différend ou grief concernant l'interprétation ou la violation de la présente convention. De plus, il est de l'essence de cette convention que les salariés apportent un maximum de coopération et d'assistance pour développer les opérations de la Compagnie, et les parties aux présentes s'engagent à apporter toute leur assistance et toute leur coopération à cet effet.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul et unique agent négociateur pour les fins d'établir les taux de salaire, les classifications d'emploi, ou pour toute nouvelle classification établie pendant la durée de cette convention, les heures de travail et autres conditions d'emploi pour tous les salariés de la Compagnie au 8595 rue St-Dominique, Montréal Québec, travaillant à l'entretien, l'expédition et la réception, la production et l'emballage, et l'hygiène, à l'exception des employés de bureau, employés affectés au contrôle de la qualité, représentants de vente, et les personnes automatiquement exclues par le Code du Travail, tel que défini par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire général du travail le 27 juillet 1981.

2.02 Il n'y aura pas de discrimination, d'interférence, d'intimidation, restriction ou coercition de la part de l'Union ou de la Compagnie ses membres et officiers respectifs, relativement à tout salarié à cause de son adhésion au Syndicat, ou à ses activités syndicales légitimes, tels que stipulés dans cette convention collective.

ARTICLE 1. PURPOSE OF AGREEMENT

1.01 This Agreement is entered into by the parties hereto in order to provide for orderly collective bargaining relations between the Company and those employees within the Bargaining Unit, as certified by the General Labour Commissioner on July 27, 1981.

1.02 It is the desire of all parties to co-operate in maintaining a harmonious relationship between the Company and its employees, and to provide an amicable method of settling any differences or grievance having to do with the interpretation of this Agreement. Further, it is the essence of this Agreement that there shall be a maximum of cooperation and of help from the employees of the Company to expand the operations of the Company and the parties hereto pledge their full support and co-operation in this regard.

ARTICLE 2. RECOGNITION

2.01 The Company recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for the purpose of establishing rates of pay, job classifications, or any new classification which may be established during the course of this agreement, hours of work and other conditions of employment for all employees of the Company at 8595 St-Dominique St., Montreal, Quebec, working in maintenance, shipping and receiving, production, packaging and sanitation, save and except office employees, quality control employees, sales representatives and persons automatically excluded under the Labour Code, as defined by the accreditation certificate issued by the General Labour Commissioner on July 27, 1981.

2.02 There shall be no discrimination, interference, intimidation, restraint or coercion on behalf of the Union or the Company, its members and officers respectively, regarding any employee because of his membership in the Union, or his legitimate Union activities as specified by this collective agreement.

2.03 En considération des dispositions de cette convention, l'Union et ses membres consentent à fournir leur coopération et leur encouragement en ce qui a trait à l'économie des opérations, la propreté de l'usine, la protection des biens, la sécurité des salariés, l'élimination des pertes et de plus, reconnaissent la nécessité d'une opération efficace des affaires.

ARTICLE 3. DROITS DE  
L'ADMINISTRATION

3.01a) L'Union reconnaît qu'il appartient à la Compagnie d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, de muter et de classifier.

3.01b) L'Union reconnaît également le droit de la Compagnie de discipliner ou de congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante, sujet aux droits du salarié de déposer un grief tel que stipulé à l'article 6.01.

3.02 L'Union reconnaît de plus le droit de la Compagnie d'exploiter et d'administrer ses affaires conformément à ses engagements et responsabilités et selon ses politiques. L'emplacement de l'usine, les produits devant être manufacturés, les cédules de production et de vente, l'attribution du travail, les méthodes, procédés et moyens de fabrication et de distribution, l'extension, l'expansion, la diminution ou la cessation des opérations de la Compagnie relèvent de la Compagnie. De plus, la Compagnie conserve tous ses droits dans l'administration de ses affaires, à moins d'exception expresse stipulée dans la présente convention.

3.03 Ces droits de la Compagnie seront exercés en conformité avec les termes et conditions de la présente convention collective.

ARTICLE 4. SECURITE SYNDICALE

4.01 Tous les salariés de la Compagnie qui sont membres de l'Union à la date d'entrée en vigueur de cette convention doivent, comme condition d'emploi, demeurer membres en règle de l'Union.

2.03 In consideration of the provisions of this Agreement, the Union and its members agree to co-operate and encourage economy of operations, cleanliness of the plant, protection of property, safety of employees, elimination of waste, and further recognize the necessity for efficient operation of the business.

ARTICLE 3. MANAGEMENT RIGHTS

3.01a) The Union acknowledges that it is the function of the Company to hire, promote, demote, transfer and classify.

3.01b) The Union also recognizes the right of the Company to discipline or discharge any employee for just and sufficient cause, subject to the right of the employee to submit a grievance as stipulated at article 6.01.

3.02 The Union recognizes the right of the Company to operate and manage its business in all respects in accordance with its commitments and responsibilities, and in pursuance of its policies. The location of the plant, the products to be manufactured, the schedules of production and sales, the assignment of work, the methods, processes and means of manufacturing and distributing, the extension, expansion, curtailment or cessation of operations are solely the responsibility of the Company. Furthermore, the Company retains all rights in managing its business unless otherwise specifically restricted by this Agreement.

3.03 These rights of the Company shall be exercised in accordance with the terms and conditions of this present collective agreement.

ARTICLE 4. UNION SECURITY

4.01 All employees of the Company who are members of the Union on the effective day of this Agreement shall remain members in good standing of the Union as a condition of continued employment.

4.02 Tout nouveau salarié embauché par la Compagnie après la date d'entrée en vigueur de cette convention doit devenir membre de l'Union après avoir complété dix (10) jours de travail, et par la suite, doit demeurer membre en règle de l'Union comme condition d'emploi.

4.02 All new employees employed by the Company after the effective date of this Agreement, shall become members of the Union upon completion of ten (10) days of work, and thereafter shall remain members in good standing of the Union as a condition of employment.

4.03 La Compagnie consent à déduire du salaire gagné de tous les salariés régis par cette convention collective, un montant égal aux frais d'initiation et aux cotisations régulières telles que définies par l'Union et certifiées par écrit à la Compagnie. Telles cotisations sont déduites sur une base hebdomadaire, et sont remises à l'Union au plus tard le 15e jour du mois suivant. Les nouveaux salariés sont responsables pour la totalité des cotisations hebdomadaires à compter de leur deuxième (2e) semaine d'emploi.

4.03 The Company agrees to deduct from earned wages of all employees who are subject to this collective agreement, an amount equal to the initiation fees and regular dues as prescribed by the Union and certified to the Company in writing. Such dues shall be deducted on a weekly basis, and shall be remitted to the Union by the 15th day of the following month. New employees shall be liable for the full weekly dues from their second (2nd) week of employment.

4.04 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou accident de travail, au moment de payer sa cotisation syndicale, la déduction doit être faite à même les premières paies après son retour au travail. Le montant à déduire à chaque semaine en vue de rattraper l'arrérage est fixé par entente entre la Compagnie, l'Union et le salarié.

4.04 If an employee is absent because of sickness or work accident at the time of paying his Union dues, the deductions shall be made on the first pays immediately upon his return to work. The amount to be deducted each week in order to make up the arrears shall be fixed by agreement with the Company, the Union and the employee.

#### ARTICLE 5. REPRESENTATION SYNDICALE

#### ARTICLE 5. UNION REPRESENTATION

5.01 La Compagnie convient de reconnaître un (1) salarié par quart de travail pour agir à titre de délégué, lequel doit avoir au moins douze (12) mois d'ancienneté au moment de son élection ou de sa nomination. Le délégué a comme fonction de voir au respect de la convention collective par les parties et les salariés. Le délégué ne peut s'absenter de son travail régulier que pour enquêter sur les griefs et négocier à leurs sujets, et avec la permission de son contremaître immédiat, telle permission ne pourra pas être refusée sans raison valable mais pourra être retardée temporairement, et il

5.01 The Company agrees to recognize one (1) employee per shift to act as Steward who shall have at least twelve (12) months of seniority at the time of his election or appointment. The Steward's function shall be to see to the respect of the collective agreement by the parties and the employees. The Steward may only absent himself from his regular duties for the purpose of investigating and negotiating grievances with the permission of his immediate foreman and such permission shall not be unreasonably refused but may be temporarily deferred and he shall report back to

doit se rapporter à son contremaître immédiat lorsqu'il reprend son travail régulier. Le délégué qui s'absente pour telles raisons est payé à son taux horaire régulier pendant telle absence. La Compagnie convient également de reconnaître un délégué adjoint par équipe pour agir comme tel en l'absence du délégué. Le délégué aura préférence d'emploi sur son équipe en cas de mise à pied s'il possède les qualifications et l'habileté pour faire le travail.

5.02 Aucun salarié ne peut mener des activités syndicales durant les heures d'affaires ou sur les lieux de la Compagnie, sauf tel que spécifiquement permis par les présentes.

5.03 L'Union doit aviser la Compagnie par écrit du nom du délégué et des délégués adjoints et de tous changements subséquents.

5.04 L'agent d'affaires de l'Union aura accès à la salle à manger pour rencontrer les salariés, ou à tout autre endroit dans l'établissement, après avoir obtenu la permission préalable de l'administration. L'Union, avec l'autorisation préalable de l'administration, pourra tenir une réunion des salariés sur les lieux de travail en autant que ceci ne fait pas interférence à la production.

5.05 La Compagnie accordera un congé sans solde aux salariés pour assister aux congrès de l'Union, et aux cours d'entraînement pourvu que:

- a) la Compagnie soit avisée par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance;
- b) le congé sans solde n'excède pas deux (2) semaines par année par employé;
- c) il n'y a pas plus de deux (2) salariés absents en même temps, et
- d) le congé sans solde n'affecte pas sérieusement les opérations.

his immediate foreman when resuming his regular duties. The Steward, absent for such reasons, shall be paid his straight time hourly rate for such absence. The Company also agrees to recognize an assistant steward on each shift to act in the absence of the steward. The Steward shall have super-seniority on his shift in case of lay-off if he has the qualifications and ability to do the work.

5.02 No employee shall conduct Union activities on Company time or property except as otherwise specifically permitted in this Agreement.

5.03 The Union shall notify the Company in writing of the names of the Steward and assistant stewards and of any subsequent changes.

5.04 The Union Business Agent shall have access to the lunch room to meet the employees, or any other area of the plant after having obtained the prior permission of management. The Union, with the prior approval of management may hold meetings on Company premises as long as this does not interfere with production.

5.05 The Company will grant a leave of absence to employees to attend Union conventions or training sessions, provided that:

- a) the Company is advised in writing at least two (2) weeks in advance;
- b) the leave of absence does not exceed two (2) weeks per year per employee;
- c) there will not be more than two (2) employees absent at any one time, and
- d) the leave of absence does not seriously interfere with production.

ARTICLE 6. PROCEDURE DE REG<sup>R</sup>EMENT  
DES GRIEFS ET ARBITRAGE

6.01 Un grief ne peut naître que d'une mésentente concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation de la présente convention collective.

Tout grief sera soumis de la façon suivante:

1ère étape

Le salarié doit soumettre son grief par écrit dans les dix (10) jours ouvrables des événements qui lui ont donné naissance, en indiquant les dispositions de la convention collective présumément violées, directement au contremaître ou à son représentant désigné, accompagné du délégué. Le contremaître ou son représentant désigné doit donner sa réponse au plaignant par écrit pas plus tard que le quatrième (4e) jour ouvrable suivant le jour où il reçoit le grief.

2e étape

Si le salarié n'est pas satisfait de la décision du contremaître ou de son représentant désigné, ou si aucune réponse n'a été donnée dans le délai prévu à la 1ère étape, le grief doit être soumis au directeur de l'usine dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision du contremaître à la première étape. Si nécessaire, le directeur de l'usine convoquera une réunion avec le plaignant, le contremaître et le délégué et donnera sa réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief. Un agent d'affaires de l'Union peut assister à cette réunion.

3e étape

Dans le cas où l'une des parties désire soumettre le grief à l'arbitrage, l'autre partie doit être avisée par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle la réponse de la deuxième étape est donnée. L'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties dans un délai additionnel de dix (10) jours ouvrables. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, le Ministre du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties,

ARTICLE 6. GRIEVANCE AND  
ARBITRATION PROCEDURES.

6.01 A grievance may arise only from a dispute concerning the interpretation, application, administration or violation of this Collective Agreement.

Any grievance shall be submitted in the following manner:

Step 1

The employee shall submit his grievance in writing within ten (10) working days of the events which gave rise to it, specifying the provision(s) of the Agreement allegedly violated, directly with the foreman or his designated representative, accompanied by the Steward. The foreman or his designated representative shall give his answer in writing to the grievor not later than the fourth (4th) work day following the day upon which he received the grievance.

Step 2

If the decision of the foreman or his designated representative is not acceptable to the employee or if no answer was given within the delay mentioned at Step 1, the grievance shall be submitted to the Plant Manager within four (4) work days from the receipt of the foreman's decision in Step 1. If necessary, the Plant Manager shall arrange a meeting with the grievor, the foreman and the Steward and shall give his answer in writing within five (5) work days following receipt of the grievance. A Business Agent of the Union may be present at this meeting.

Step 3

In the event that arbitration of a grievance is desired by either party, then the other party shall be notified in writing not later than ten (10) work days after the date of issuance of the answer in Step 2. The Arbitrator shall be selected by mutual agreement between the parties within a further delay of ten (10) working days. If the parties fail to agree on an Arbitrator, the Minister of Labour, upon the request of either party, shall appoint an impartial

doit nommer un arbitre impartial. Après avoir été choisi ou nommé, l'arbitre rencontre les parties, entend la preuve et rend une décision dans un délai de quatre-vingt (90) jours de calendrier. La décision est finale et lie les parties de même que tout salarié en cause.

6.02 L'arbitre n'a ni la juridiction ni l'autorité:

- a) d'ajouter aux dispositions de cette convention, de les diminuer, modifier, ou de les changer de quelque façon;
- b) d'établir de nouvelles échelles de salaires ou de changer les échelles de salaires ou les salaires déjà existants pour la classification d'emploi spécifique;
- c) de fixer des normes de production ou d'assumer toute autre responsabilité de l'administration.

6.03 Chaque partie paie ses propres frais ainsi que les honoraires et déboursés des témoins qu'elle assigne. Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payés en parts égales par les parties.

6.04 Si un grief n'est pas soumis dans les limites de temps établies au présent article, alors le grief sera considéré comme ayant été abandonné. Les limites de temps mentionnées à l'article 6 peuvent être prolongées par entente mutuelle écrite des parties.

6.05 La Compagnie et l'Union peuvent soumettre un grief collectif directement à l'étape 2. En cas de mésentente, il sera référé à l'arbitrage de la façon spécifiée à l'étape 3.

6.06 Tout règlement de grief intervenu entre les parties doit être fait par écrit afin d'être exécutoire et lier les parties et le salarié concerné.

Arbitrator. After the Arbitrator has been selected or appointed, he shall meet with the parties, hear evidence and render a decision within a delay of ninety (90) calendar days. The decision shall be final and binding upon the parties as well as any employee involved.

6.02 The Arbitrator shall have no jurisdiction or authority to:

- a) add to, subtract from, modify or in any way change the provisions of this Agreement;
- b) establish new wage schedules or change existing wage schedules or wages for specific job classification.
- c) determine standards of production or assume any other responsibility of Management.

6.03 Each party shall bear its own costs and the fees and expenses of witnesses called by it. The fees and expenses of the Arbitrator shall be shared equally by the parties.

6.04 If a grievance is not processed within the time limits as set forth in all the provisions of this Article, then the grievance will be considered to have been dropped. The time limits mentioned in Article 6 may be extended by mutual written agreement of the parties.

6.05 The Company and the Union may submit a policy grievance directly at Step 2. In case of disagreement it shall be referred to arbitration in the manner specified at Step 3.

6.06 Any settlement of a grievance agreed to between the parties must be in writing in order to be binding on the parties and any employee concerned.

ARTICLE 7. ANCIENNETE

7.01 L'ancienneté est définie comme étant le service continu accumulé avec la Compagnie, incluant le service accumulé avec la Compagnie prédécesseur immédiate, sauf pour le régime de rentes de retraite où l'ancienneté est définie comme étant le service avec la présente Compagnie seulement.

7.02 Une liste d'ancienneté sera fournie à l'Union, affichée dans l'usine, et mise à date au moins tous les six (6) mois. L'Union apportera à l'attention de la Compagnie les correctifs nécessaires à la liste d'ancienneté.

7.03 Jusqu'à ce qu'un salarié ait complété une période d'essai de cinquante (50) jours de travail, il est considéré comme étant sur une base de probation, il n'a aucun droit d'ancienneté, et son assignation de tâche, sa mise à pied ou sa terminaison d'emploi ne peuvent être l'objet d'un grief. Après avoir terminé de façon satisfaisante la période d'essai, un salarié acquiert alors des droits d'ancienneté à compter de sa dernière date d'embauche.

7.04 L'ancienneté d'un salarié est annulée et son emploi terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) si le salarié quitte son emploi;
- b) si le salarié est congédié, et si ce congédiement n'est pas renversé par la procédure de grief ou par l'arbitrage;
- c) si le salarié a été mis à pied pour la période de son ancienneté accumulée à la date de sa mise à pied, mais pas plus que douze (12) mois sans avoir été rappelé au travail.
- d) si le salarié est mis à pied et fait défaut de retourner au travail dans les limites de temps mentionnées à l'article 7.15;
- e) si le salarié prend sa retraite;
- f) si le salarié ou son représentant fait défaut d'informer la Compagnie en dedans de trois (3) jours de toute absence du travail à moins que le salarié ait une raison qui soit satisfaisante à la Compagnie.

ARTICLE 7. SENIORITY

7.01 Seniority is defined as continuous service accumulated with the Company including service accumulated with the immediate predecessor Company, except for the Employee Retirement Benefit Plan where seniority is defined as service accumulated with the present Company only.

7.02 A seniority list shall be supplied to the Union, posted in the Plant, and updated at least every six (6) months. The Union shall inform the Company of all the necessary corrections to the seniority list.

7.03 Until an employee has completed a probationary period of fifty (50) days of work, he shall be considered to be on a probationary basis, and shall have no seniority rights, and his job assignment, layoff or termination of employment cannot be the object of a grievance. Upon satisfactory completion of the probationary period an employee will then acquire seniority standing dating from his last date of hire.

7.04 An employee's seniority shall be cancelled and his employment shall be terminated for any of the following reasons:

- a) if the employee quits;
- b) if the employee is discharged and such discharge is not reversed through the grievance or arbitration procedure;
- c) if the employee has been laid off for the period of accumulated seniority at the time of the layoff but no longer than twelve (12) months without being recalled to work.
- d) if the employee is laid off and fails to return to work within the time limits mentioned at article 7.15;
- e) if the employee retires;
- f) if the employee or his agent fails to inform the Company within three (3) days of any absence from work unless the employee has a reason which is satisfactory to the Company.

7.05 Quand la Compagnie comble un poste vacant, un avis de tel poste vacant doit alors être affiché au tableau d'affichage durant trois (3) jours ouvrables, permettant ainsi aux salariés de postuler ledit emploi par écrit. Lorsque les qualifications et l'habileté pour effectuer le travail sont égales entre postulants, alors le postulant ayant le plus d'ancienneté a préférence. Cependant, si aucun postulant n'est qualifié pour effectuer le travail, alors la Compagnie peut combler le poste de la façon qu'elle juge appropriée. Seul le poste vacant original et le premier poste vacant subséquent doivent être affichés. Toute vacance subséquente suite au deuxième affichage sera comblée à la discrétion de la Compagnie. L'avis doit mentionner le titre de l'emploi, le taux de salaire et les qualifications requises.

7.06 Lorsqu'un salarié éligible à postuler pour un poste permanent vacant est en vacances ou absent du travail pour maladie ou accident, tel salarié devra être considéré pour le poste vacant en même temps que les autres postulants, pourvu que le salarié éligible soit capable de retourner au travail dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la date de l'affichage.

7.07 La Compagnie peut combler tel poste vacant à sa discrétion jusqu'à ce qu'un choix ait été fait. Une fois promu au poste, le postulant choisi est à l'essai pour une période de trente (30) jours de travail, et s'il est jugé inapte à combler le poste en tout temps durant telle période, il est relevé de ses fonctions et il retourne à son poste antérieur.

7.08 La promotion ou le transfert des salariés à un poste en dehors de l'unité de négociation n'est pas assujéti à la présente convention, sauf que tels salariés ont des droits d'ancienneté équivalents à leur service continu avec la Compagnie au retour ou au transfert à un poste sujet à la présente convention en dedans de trois (3) mois.

7.05 If it becomes necessary for the Company to fill a permanent vacancy, then notice of such vacancy shall be posted on the bulletin board for three (3) full working days providing an opportunity for employees to apply in writing for the vacancy in question. Where the qualifications and ability to fill the job are equal as between applicants, then the applicant with the greatest seniority shall have preference. But if no applicant is qualified to perform the job, then the Company may fill the job as it deems fit. Only the original vacancies and first subsequent vacancy shall be posted. Any subsequent vacancy resulting from the second posting shall be filled at the discretion of the Company. The notice must mention the job title, salary rate and qualifications required.

7.06 When an eligible employee is on vacation or absent from work due to sickness or accident at the time a permanent vacancy is posted for bidding, such eligible employee shall be considered for the vacancy at the same time as other applicants, provided the eligible employee is able to return to work within thirty (30) calendar days from the date the vacancy was posted.

7.07 The Company may fill such job vacancy in its discretion until a selection has been made. Once placed on the job, the selected applicant shall be on trial for a period of thirty (30) days of work, and if found unsuitable at any time during such period, he shall be removed from the job and returned to his former position.

7.08 The promotion or transfer of employees to or from positions outside the bargaining unit is not subject to this collective agreement except that such employees will be entitled to seniority credit equal to their continuous service credit with the Company on return or transfer to a position which is subject to this collective agreement within three (3) months.

7.09 Tout salarié qui refuse le poste affiché après avoir postulé un poste perd ses droits de postulation pour une période d'un (1) an. Il est également entendu que les nominations au poste de chef d'équipe sont à la discrétion de la Compagnie et telles nominations ne sont pas sujettes à la procédure de postulation.

7.10 Aucun salarié n'a le droit de postuler un poste vacant avant d'avoir complété cinquante (50) jours de travail avec la Compagnie.

7.11 Un salarié qui est promu ou qui postule avec succès à un poste à un taux plus élevé selon l'article 7.05, recevra le taux plus élevé dès la première journée dans ce poste, pourvu que le salarié soit qualifié pour faire les tâches du poste plus élevé. Si le salarié n'est pas qualifié, il recevra le taux plus élevé en dedans de dix (10) jours travaillés dans la classification plus élevée. Un salarié qui postule avec succès à un poste à un taux moins élevé, recevra le taux moins élevé.

7.12 Lorsqu'il est nécessaire de réduire la main-d'oeuvre pour quelque raison que ce soit, la Compagnie donnera un avis préalable de mise à pied de cinq (5) jours ou cinq (5) jours de paie au taux régulier au lieu de l'avis, aux salariés réguliers à être mis à pied pour une période excédant cinq (5) jours de travail. Cependant, l'avis de mise à pied ou le paiement de cinq (5) jours de salaire ne s'appliquera pas si la réduction des effectifs est due à une diminution soudaine et imprévue des opérations de la Compagnie, à un manque de matériaux, cas fortuits ou autres circonstances inattendues hors du contrôle de la Compagnie. Il est entendu que l'avis de mise à pied ou paie au lieu de l'avis ne s'appliquera pas aux mises à pied de cinq (5) jours ou moins ou lorsqu'un salarié ayant le moins d'ancienneté est supplanté de son poste selon l'article 7.14.

7.13 Dans l'éventualité d'une mise à pied affectant 25% ou plus des salariés, la Compagnie discutera de la mise à pied avec l'Union. Tout changement majeur d'équipement à l'usine qui affecte 25% ou plus des salariés sera aussi discuté avec l'Union.

7.09 Any employee refusing to accept the posted position after bidding shall lose his bidding rights for one (1) year thereafter. It is also understood that appointments to the position of Lead Hand shall be at the discretion of the Company and such appointments will not be subject to the job bidding procedure.

7.10 No employee shall be permitted to bid on a job vacancy until he has completed fifty (50) days of work with the Company.

7.11 An employee who successfully bids on a higher rated job in accordance with Article 7.05 will receive the higher rate of pay from the first day on the job, provided the employee is qualified to perform the duties of the higher rated job. If not qualified, the employee will receive the higher rate within ten (10) days of work in the higher classification. An employee who successfully bids on a lower rated job will be paid the lower rate.

7.12 When it becomes necessary to reduce the work force for any reason, The Company shall give five (5) days prior notice of layoff or five (5) days pay at straight time rate in lieu of notice to permanent employees who are to be laid off for a period of more than five (5) days of work. However, the notice of layoff or payment of five (5) days wages shall not apply if the staff reduction is due to a sudden and unexpected reduction of operations of the Company, a lack of materials, acts of God, or other unforeseen circumstances beyond the reasonable control of the Company. It is understood that the notice of layoff or pay in lieu thereof will not apply on layoffs of five (5) days or less or when an employee with the least seniority is bumped out of his job as provided in Article 7.14.

7.13 In the event there is a layoff affecting 25% or more of the employees, the Company will discuss the layoff with the Union. Any major equipment changes in the plant which affect 25% or more of the employees shall also be discussed with the Union.

7.14 Les salariés à l'essai sont les premiers mis à pied. Si des réductions doivent être effectuées, les salariés sur la liste d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse de l'ancienneté pourvu, cependant, que les salariés demeurant ont suffisamment d'expérience et d'habileté démontrée pour effectuer le travail requis. Tout salarié déplacé selon cette procédure peut exercer ses droits d'ancienneté et déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure, pourvu que le salarié déplacé ait suffisamment d'expérience et d'habileté démontrée pour effectuer le travail requis.

7.15 Les salariés mis à pied seront éligibles au rappel au travail tel que requis par la Compagnie, dans l'ordre inverse de la mise à pied, pourvu que le salarié ait suffisamment d'expérience et l'habileté démontrée pour effectuer le travail requis. Le salarié devra aviser la Compagnie en dedans de trois (3) jours de travail à compter de la date où il a été avisé de le faire par la Compagnie, par téléphone et confirmé par lettre enregistrée adressée à la dernière adresse indiquée dans les dossiers de la Compagnie, de son intention de retourner au travail en dedans d'une période additionnelle de cinq (5) jours de travail. Durant telle période d'attente, la Compagnie pourra combler le poste à sa discrétion.

7.16 La Compagnie consent à ne pas embaucher de nouveaux employés pendant que d'autres employés sont en mise à pied et qualifiés pour faire le travail requis.

7.17 La Compagnie aura le droit d'embaucher des salariés pour remplir des vacances temporaires résultant de vacances, accident, maladie, absentéisme, etc., incluant des augmentations temporaires à la production. Telles vacances temporaires ne seront pas affichées selon la procédure d'affichage. Les salariés temporaires ne seront pas embauchés pour déplacer un salarié permanent de son occupation. Tels employés acquerront l'ancienneté et seront éligibles pour tous les droits ou bénéfices contenus dans cette convention collective.

7.14 Probationary employees shall be the first laid off. If additional reductions must be made, employees on the seniority list will then be laid off in reverse order of seniority, provided however that the remaining employees have sufficient experience and proven ability to perform the required work. Any employee displaced under this procedure may exercise his seniority rights and bump out the employee having the least seniority in a lower classification, provided the displaced employee has sufficient experience and proven ability to perform the required work.

7.15 Employees on layoff shall be eligible for recall as required by the Company in the reverse order of layoff, provided the employee has sufficient experience and proven ability to perform the required work. The employee shall inform the Company within three (3) working days from the date he has been notified by the Company to do so by telephone and confirmed by registered mail addressed to the last address on the Company's records, of his intention to return to work within an additional period of five (5) working days. During such waiting period, the Company may fill the job as it sees fit.

7.16 The Company agrees not to hire new employees while other employees are on layoff and are qualified to do the required work.

7.17 The Company shall have the right to hire employees to fill temporary vacancies resulting from vacations, accidents, sickness, absenteeism, etc. including temporary increases in production. Such temporary vacancies shall not be posted for bidding. Temporary employees will not be hired to displace a permanent employee from his job. Such employees will acquire seniority rights and will be eligible for any of the rights or benefits contained in this collective agreement.

ARTICLE 8. PAS DE GREVE OU  
CONTRE-GREVE

8.01 Il n'y aura aucune grève durant la période au cours de laquelle la présente convention collective est en vigueur. D'autre part, l'Union s'engage pendant cette période à ne pas ordonner, encourager ou appuyer aucun ralentissement d'activités destinées à limiter la production.

8.02 La Compagnie convient de ne pas provoquer ou décréter une contre-grève ("lock-out") pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9. TABLEAU D'AFFICHAGE

9.01 La Compagnie doit mettre un tableau d'affichage à la disposition de l'Union, situé dans un endroit très en vue, pour l'affichage des avis de l'Union, pourvu que tels avis à être affichés aient été initialés au préalable par un représentant de la direction et par l'agent d'affaires de l'Union.

ARTICLE 10. HEURES DE TRAVAIL  
ET SURTEMPS

10.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, et se compose de cinq (5) jours de travail ou moins, selon la cédule établie par la Compagnie. Cet article ne constitue pas une garantie du nombre d'heures de travail par jour ou par semaine, et est inclus dans la présente convention uniquement dans le but d'établir une base pour le calcul de la prime de surtemps.

10.02 Les heures autorisées travaillées au-delà du jour régulier de travail ou au-delà de quarante (40) heures par semaine sont payées au taux d'une fois et demie (1½) le taux horaire régulier du salarié.

10.03 Les heures autorisées travaillées le dimanche sont payées au taux de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié.

10.04 Une période de repos de quinze (15) minutes est accordée à chaque moitié d'un quart de travail régulier complet.

ARTICLE 8. NO STRIKES OR  
LOCK-OUTS

8.01 There will be no strike during the period that the present collective agreement is in force. On the other hand, the Union undertakes during this period not to order, encourage or support any slowdown of activities destined to limit production.

8.02 The Company agrees that there will not be any lock-out of employees during the life of the present agreement.

ARTICLE 9. BULLETIN BOARD

9.01 The Company shall provide a bulletin board for the use of the Union, located in a prominent place for the posting of Union notices, provided that such notices to be posted have been previously initialed by a representative of Management and the Union Business Agent.

ARTICLE 10. HOURS OF WORK  
AND OVERTIME

10.01 The normal scheduled work week shall consist of forty (40) hours of work, composed of five (5) or fewer working days as scheduled by the Company. This article does not constitute a guarantee of any number of hours of work per day or per week, and is included in this Agreement solely for the purpose of establishing a basis for the computation of overtime premium day.

10.02 Time and one-half (1½) the employee's regular straight time hourly rate shall be paid for all authorized hours of work in excess of the regular working day or in excess of forty (40) hours per week.

10.03 Double time the employee's regular straight time hourly rate shall be paid for all authorized hours of work on a Sunday.

10.04 A fifteen (15) minute rest period will be provided during each half of a full shift worked.

10.05 Il est entendu que les salariés sont tenus de travailler en surtemps lorsque requis par la Compagnie. La Compagnie s'efforcera de distribuer les occasions de temps supplémentaire équitablement parmi les salariés qui effectuent normalement le travail.

10.05 It is understood that employees are expected to work overtime when requested by the Company. The Company will endeavour to equitably distribute overtime opportunities among those employees who normally perform the work.

10.06 Lorsqu'un salarié est rappelé au travail après avoir quitté l'usine à la fin de son quart de travail régulier, il reçoit en rémunération un minimum de trois (3) heures au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire régulier. Cependant, la garantie de trois (3) heures ne s'applique pas si le salarié doit se rapporter sur son prochain quart de travail avant le début de ce quart.

10.06 When an employee is called back to work after he has left the plant on completion of his regular shift, he shall receive a minimum of three (3) hours work at one and one-half (1½) times his regular straight time hourly rate. However, the three (3) hours guarantee will not apply if the employee is required to report for work early on his next shift.

ARTICLE 11. VACANCES

11.01 Les vacances sont gagnées et payées en se basant sur le service continu, jusqu'au 31 décembre de chaque année, conformément à la cédule suivante:

Années de service continu au 31 déc.	Vacances	Paie de vacances
Moins d'un (1) an	1 jour ouvrable par mois de service jusqu'à un maximum de 10 jours ouvrables.	4%

Un (1) an mais moins de 5 ans	Deux (2) semaines	4%
-------------------------------	-------------------	----

5 ans mais moins de 14 ans	Trois (3) semaines	6%
----------------------------	--------------------	----

A compter du 1er janvier 1982:

14 ans ou plus	Quatre (4) semaines	8%
----------------	---------------------	----

25 ans ou plus	Cinq (5) semaines	10%
----------------	-------------------	-----

ARTICLE 11. VACATIONS

11.01 Vacations shall be earned and paid for based upon continuous service up to December 31st of each year in accordance with the following schedule:

Years of continuous service as of Dec. 31st	Vacation	Vacation Pay
Less than one (1) year	1 working day per month of service up to a maximum of 10 working days	4%

1 year but less than 5 years	2 weeks	4%
------------------------------	---------	----

5 years but less than 14 years	3 weeks	6%
--------------------------------	---------	----

Effective January 1st, 1982:

14 years or more	4 weeks	8%
------------------	---------	----

25 years or more	5 weeks	10%
------------------	---------	-----

11.02 La paie de vacances sera basée sur le pourcentage approprié des gains bruts jusqu'au 31 décembre de l'année de calendrier précédente, moins la paie de maladie et de vacances de l'année précédente. Les salariés recevront leur paie de vacances en même temps que leur paie régulière avant de partir en vacances.

11.03 Les salariés éligibles à plus de trois (3) semaines de vacances doivent prendre les quatrième et cinquième (4e & 5e) semaines à une période séparée des trois premières semaines. Un salarié n'aura le droit en aucun cas d'accumuler des vacances d'une année à l'autre.

11.04 Les périodes de vacances sont déterminées à la discrétion de la Compagnie, considérant toutefois les exigences des opérations et l'ancienneté des salariés. La Compagnie a le droit exclusif, à sa discrétion, de fermer une partie ou l'usine au complet en tout temps et d'assigner les vacances durant telle période de fermeture. Dépendant des besoins des opérations, la Compagnie s'efforcera de continuer sa politique actuelle en ce qui concerne la fermeture de l'usine pour les vacances.

11.05 La cédule des vacances sera complétée et affichée sur le tableau d'affichage au plus tard le 1er mai de chaque année. Il n'y aura pas de changement à la cédule sauf par entente entre la Compagnie et le salarié.

11.06 Dans le cas où un congé reconnu par cette convention survient durant la période de vacances d'un salarié, le salarié est payé pour ce congé avant son départ pour ses vacances.

#### ARTICLE 12. CONGES STATUTAIRES

12.01 Sujets aux conditions des articles 12.03 et 12.04, les congés suivants sont payés au taux horaire régulier applicable des salariés multiplié par le nombre d'heures régulières de travail journalières du salarié.

11.02 Vacation pay shall be based on the appropriate percentage of gross earnings up to December 31st of the prior calendar year, less sick pay and vacation pay paid in the prior year. Employees will receive their vacation pay at the same time as their regular pay, prior to leaving on vacation.

11.03 Employees eligible for more than three (3) weeks vacation shall take the fourth and fifth (4th & 5th) weeks at a time separate from the first three (3) weeks. Under no circumstances will an employee be allowed to accumulate vacations from year to year.

11.04 Vacation periods will be assigned at the Company's discretion with due consideration to the requirements of the business and the employee's seniority. The Company at its discretion, shall have the exclusive right to close a portion or all of the plant at any time and assign vacations during such shutdown period. Depending on the demands of business, the Company will endeavour to continue its present practice regarding plant shutdown for vacations.

11.05 The vacation schedule shall be completed and posted on the bulletin board by May 1st of each year. There will be no changes to the schedule except by agreement between the Company and the employee.

11.06 In the event a holiday, recognized by this Agreement, occurs during an employee's vacation period, the employee will be paid for the holiday before his departure for vacation.

#### ARTICLE 12. STATUTORY HOLIDAYS

12.01 Subject to the provisions of articles 12.03 and 12.04, the following holidays shall be paid for at the employees' applicable straight time hourly rate multiplied by the employee's regular daily hours of work.

01. Le Jour de l'An
02. Le lendemain du Jour de l'An
03. Le Vendredi Saint
04. La Fête de la Reine
05. La St-Jean-Baptiste
06. La Confédération
07. La Fête du Travail
08. L'Action de Grâces
09. Le Jour de Noël
10. Le lendemain de Noël
11. Congé mobile
12. Congé mobile

12.02 Les congés mobiles seront assignés à la discrétion de la Compagnie après discussion avec l'Union. Dans le cas où un congé statutaire additionnel est proclamé, au cours de la durée de cette convention collective, par une loi provinciale, tel nouveau congé statutaire remplacera un des congés mobiles ci-haut mentionnés.

12.03 Lessalariés à l'essai, les salariés mis à pied, et les salariés en congé sans solde pour toute raison ne sont pas éligibles aux congés payés selon le présent article.

12.04 Afin d'être éligible à un congé payé, un salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable complet précédant et suivant le congé. Un salarié absent du travail pour cause de maladie ou d'accident sera payé pour le congé, pourvu:

- a) qu'il ait travaillé au moins un quart de travail régulier complet durant une période de sept (7) jours de calendrier précédant immédiatement le congé, et au moins un quart de travail régulier complet durant une période de sept (7) jours de calendrier suivant immédiatement le congé, et,
- b) qu'il ne soit pas éligible aux bénéfices hebdomadaires d'indemnité, de paie de maladie ou compensation de la Loi des Accidents de Travail pour la journée durant laquelle la Compagnie observe le congé, et,
- c) qu'une preuve satisfaisante à la Compagnie soit soumise promptement lorsque requise.

01. New Year's Day
02. Day after New Year's Day
03. Good Friday
04. Victorian Day
05. St-Jean-Baptiste Day
06. Dominion Day
07. Labour Day
08. Thanksgiving Day
09. Christmas Day
10. Boxing Day
11. A Float Day
12. A Float Day

12.02 The Float Days shall be assigned at the Company's discretion after discussion with the Union committee. In the event an additional statutory holiday is proclaimed by Provincial legislation during the term of this Collective Agreement, such new holiday will replace one of the above float days.

12.03 Probationary employees, employees on lay-off, and employees on leave of absence for any reason shall not be eligible for holiday pay under this article.

12.04 In order to be eligible for statutory holiday pay, an employee must work his full scheduled shift on the day before and the day following the holiday. An employee absent from work due to sickness or accident, will be paid for the holiday provided:

- a) the employee has worked at least one (1) full shift during the seven (7) calendar day period immediately preceding the holiday and at least one (1) full shift during the seven (7) calendar day period immediately following the holiday; and,
- b) the employee is not eligible for Weekly Indemnity Benefits, Sick Pay Benefits or Workmen's Compensation Benefits for the day on which the holiday is observed by the Company, and,
- c) proof of disability satisfactory to the Company is promptly submitted when requested.

12.05 Selon les exigences des affaires, la Compagnie peut, à son entière discrétion, recéduler un autre jour de congé en remplacement de tout congé statutaire, avec avis préalable aux salariés une (1) semaine avant le congé statutaire énuméré à l'article 12.01. Il est bien entendu que si un salarié est requis de travailler le jour du congé substitué, il sera payé au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées.

12.06 Un salarié qui est requis de travailler un jour de congé statutaire qui n'est pas recédulé est payé au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire régulier pour les heures travaillées en plus de sa paie régulière de congé.

ARTICLE 13. CONGE POUR DECES

13.01 Dans le cas d'un décès dans la famille immédiate d'un salarié non en probation, i.e. père, mère, épouse, époux, enfant, frère, soeur, belle-mère, beau-père, un salarié a droit à un maximum de trois (3) jours de congé pour raisons justifiables. Dans le cas du décès d'un grand-parent et d'un petit enfant, un salarié a droit à un (1) jour de congé, soit le jour des funérailles. Une paie complète est accordée pour les jours de travail réguliers inclus dans cette période. Il est entendu qu'un salarié est sensé retourner au travail le premier jour ouvrable suivant les funérailles.

ARTICLE 14. SERVICE DE JURE

14.01 Lorsqu'un salarié est appelé en service de juré, la Compagnie lui paie la différence entre le salaire qu'il reçoit comme juré et son taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures de travail régulières durant lesquelles il est absent, pourvu que le salarié justifie le montant reçu et son absence du travail à cette fin.

ARTICLE 15. CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET TAUX DE SALAIRE

15.01 Les classifications d'emplois des salariés couverts par la présente convention et le taux de salaire minimum à être payé à tels salariés selon leurs capacités respectives sont stipulées à l'Annexe "A" des présentes.

12.05 Depending on the requirements of the business, the Company may, at its sole discretion, reschedule another day off in substitution of any statutory holiday with prior notice to the employees one (1) week in advance of the statutory holiday listed in article 12.01. It is understood that if an employee is required to work on the substituted day, the employee will be paid at one and one-half (1½) times his regular straight time rate for all hours worked.

12.06 An employee who is required to work on a statutory holiday which is not rescheduled to a substitute day, shall be paid at one and one-half (1½) times his regular straight time hourly rate for hours worked in addition to the regular holiday pay.

ARTICLE 13. BEREAVEMENT

13.01 In the case of a death in a non-probationary employee's immediate family, i.e. parents, wife, husband, child, brother, sister, mother-in-law, father-in-law, an employee shall be granted up to a maximum of three (3) days leave of absence for justifiable reasons. In the case of death of a grand parent or grand child, an employee is entitled to one (1) day being the day of the funeral. Full pay will be granted for regular working days included in this period. It is understood that the employee is expected to return to work on the first work day following the funeral.

ARTICLE 14. JURY DUTY

14.01 When an employee is called for jury duty, the Company shall pay to the employee the difference in the pay provided for jury duty and his regular straight time hourly rate times the number of normal working hours absent, provided the employee verifies the amount received and his absence from work for such purpose.

ARTICLE 15. JOB CLASSIFICATION AND WAGE RATES

15.01 The job classification of employees covered by this agreement and the minimum wage rate to be paid to such employees in their respective capacities are set forth in Appendix "A" which is attached hereto.

15.02 Les nouvelles classifications établies pendant la durée de cette convention seront négociées avec l'Union. A défaut d'entente le taux de salaire peut être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 16. UNIFORMES

16.01 La Compagnie fournit et lessive des salopettes ou vêtements de travail adéquats pour tous les salariés couverts par la présente convention. Tels vêtements ne doivent pas être sortis des lieux de la Compagnie.

16.02 La Compagnie paie jusqu'à cinquante dollars (\$50.00) par année de calendrier, aux employés de l'entretien et de l'entrepôt, pour compenser le coût des souliers de sécurité approuvés.

ARTICLE 17. REGIME DE BENEFICES

17.01 A compter de la date de ratification; les régimes de bénéfices des salariés de la Compagnie Borden Ltée, décrits ci-après, seront offerts aux salariés visés par cette convention. Les niveaux des bénéfices et taux des contributions des salariés en vigueur à la date ci-haut mentionnée, demeurent les mêmes pendant la durée de la convention, à moins de dispositions contraires stipulées ci-après. L'administration de ces régimes, y compris le choix des méthodes selon lesquelles les bénéfices seront versés, et le pouvoir de modifier tout régime, sont confiés à la Compagnie ou à tout autre individu ou entité prévus à ces régimes et des changements peuvent y être apportés sans autre négociation. Les régimes sont les suivants:

a) le régime d'assurance hebdomadaire de groupe accident et maladie, et perte accidentelle de la vie ou des membres, selon la brochure décrivant ce régime. Le bénéfice hebdomadaire sera de 66 2/3% des gains hebdomadaires jusqu'à un bénéfice maximum de \$160.00 par semaine pour vingt-six (26) semaines, moins le nombre de semaines pendant lesquelles le salarié est éligible aux prestations d'invalidité selon la Loi de l'assurance-chômage, effectif le premier jour du mois qui suit la date de ratification.

15.02 New classifications created during the term of this agreement will be negotiated with the Union. If there is no agreement, the salary rate may be submitted to arbitration.

ARTICLE 16. UNIFORMS

16.01 The Company shall supply and launder adequate overalls or work clothing to all employees covered by this Agreement. Such clothing is not to be removed from the Company's premises.

16.02 The Company shall pay up to fifty dollars (\$50.00) per calendar year to maintenance and warehouse employees towards the cost of approved safety footwear.

ARTICLE 17. WELFARE BENEFIT PLANS

17.01 Effective the date of ratification, The Borden Company, Limited, Employee Benefit Programmes, as described below, shall be made available to employees covered by this Agreement. Benefit levels and rates of employee contributions in effect on the above date shall continue throughout the term of the Agreement unless otherwise noted below. The administration of these plans, including the selection of the methods by which benefits are to be provided, and the power to amend any plan is vested in the Company or such other individual or entity as the plans provide and changes therein may be made without further negotiation. The Plans are:

a) The Borden Employees Group Weekly Accident and Sickness Accidental Death and Dismemberment Insurance Plan, in accordance with the booklet describing the Plan. The weekly benefit shall be 66 2/3% of weekly earnings to a maximum benefit of \$160.00 per week for twenty-six (26) weeks, less the number of weeks for which the employee is eligible for disability benefits under the Unemployment Insurance Act, effective the first day of the month following date of ratification.

b) le régime d'assurance-vie, selon la brochure décrivant ce régime.

c) le régime d'assurance-groupe d'invalidité à long terme, selon la brochure décrivant ce régime.

d) le régime de rentes de retraite pour les salariés, selon la brochure décrivant ce régime. Sous réserve de l'approbation du comité de retraite visé au régime et de tous les règlements et lois des gouvernements fédéral et provincial, le niveau de la prestation non-contributoire pour service futur sera de six dollars (\$6.00) par mois pour chaque année de service rendu après le 2 octobre 1978.

e) le régime majeur d'assurance maladie/soins dentaires, selon la brochure décrivant ce régime.

17.02 Les salariés admissibles à ces régimes et qui sont visés par ces derniers, doivent verser les cotisations tel qu'indiqué. Dans le cas où un salarié ne désire pas participer à l'un ou l'autre de ces régimes, il devra signer une formule de renonciation fournie par la Compagnie.

#### ARTICLE 18 - INDEMNITE DE JOURS DE MALADIE

18.01 a) Les salariés réguliers à temps plein qui ont au moins douze (12) mois complets de service continu le 1er janvier de chaque année, sont éligibles jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé de maladie payé par année de calendrier pour être utilisés dans les cas d'accident non-industriel ou maladie de bonne foi.

18.01 b) Les salariés réguliers à temps plein qui ont complété six (6) mois complets de service continu après le 1er janvier de chaque année sont éligibles aux bénéfices de congé de maladie payé au taux de cinq-douzième (5/12) d'une journée pour chaque mois de service continu jusqu'au 1er janvier suivant.

18.02 Aucun bénéfice de jours de maladie ne sera payé pour le premier jour de chaque période d'invalidité. Pour le deuxième jour et jours consécutifs subséquents d'invalidité, le salarié sera payé son taux horaire régulier pour chaque jour de travail où il est absent selon son horaire.

b) The Borden Employees Group Life Insurance Plan, in accordance with the booklet describing the Plan.

c) The Borden Employees Group Long Term Disability Insurance Plan, in accordance with the booklet describing the Plan.

d) The Borden Employees Retirement Income Plan, in accordance with the booklet describing the Plan. Subject to the approval of the Retirement Committee provided for in the Plan and all Provincial and Federal laws and regulations, the non-contributory future service benefit level shall be six dollars (\$6.00) per month per year of service for service rendered after October 2nd, 1978.

e) The Borden Employees Group Major Medical/Dental Expense Plan in accordance with the booklet describing the Plan.

17.02 Employees who are eligible for and are covered by these Plans will make contributions as provided in the Plans. In the event an employee does not wish to participate in any of these Plans, he shall sign a waiver form as furnished by the Company.

#### ARTICLE 18 - SICK PAY ALLOWANCE

18.01 a) Regular, full time employees who have at least twelve (12) full months of continuous service on January 1st of each year, shall be eligible for up to five (5) days of paid sick leave per calendar year to be used in cases of non-occupational accident or bona fide illness.

18.01 b) Regular full time employees who complete six (6) full months of continuous service after January 1st of each year, shall be eligible for sick pay benefits at the rate of five-twelfths (5/12) of a day for each full month of continuous service up to the next January 1st.

18.02 No sick pay benefits will be paid for the first day of each period of disability. On the second and subsequent consecutive days of disability, the employee shall be paid his regular straight time rate for each scheduled working day absent.

18.03 Des bénéfiques de jours de maladie ne seront pas payés quand le salarié est éligible aux bénéfiques des Accidents du travail, ou aux bénéfiques en vertu d'un régime de revenus d'invalidité auquel la Compagnie contribue.

18.04 Les bénéfiques de jours de maladie non utilisés ne seront pas accumulés d'année en année mais seront payés au salarié éligible qui est sur la liste de paie de chaque 31 décembre, basés sur le taux horaire régulier du salarié en vigueur chaque 1er décembre.

18.05 Les bénéfiques de jours de maladie non utilisés ne seront pas payés à tout salarié qui:

- a) quitte la Compagnie sans avoir donné un avis d'une (1) semaine et qui travaille la semaine complète;
- b) qui est congédié pour juste cause.

18.06 Un salarié ayant plus de six (6) mois de service qui quitte la Compagnie après avoir donné un avis d'une (1) semaine, ou qui prend sa retraite, sera payé pour les bénéfiques de jours de maladie non utilisés au taux de cinq-douzième (5/12) d'une journée pour chaque mois complet de service continu rétroactif au 1er janvier qui précède.

18.07 Pour être éligible aux bénéfiques de jours de maladie, le salarié invalide doit communiquer avec son contremaître immédiat au moins une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) avant le début de son équipe de travail, si possible, selon son horaire et doit soumettre une preuve d'invalidité satisfaisante à la Compagnie lorsque requis.

ARTICLE 19. SECURITE

19.01 La Compagnie doit prendre toutes les dispositions raisonnables nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés durant les heures de travail.

19.02 L'Union s'engage à coopérer avec la Compagnie en s'assurant que toutes les mesures et les règlements de sécurité sont observés par les salariés.

18.03 Sick pay benefits will not be paid when the employee is eligible for Workmen's Compensation benefits or for benefits under any disability income plan to which the Company has contributed.

18.04 Unused sick pay benefits shall not be accumulated from year to year but will be paid out to eligible employees on the payroll each December 31st based on the employee's straight time rate in effect each December 1st.

18.05 Unused sick pay benefits will not be paid to any employee who:

- a) quits the Company without giving one (1) week notice and works the full week;
- b) is discharged for just cause.

18.06 An employee with more than six (6) months service who quits the Company after giving one (1) week notice or who retires shall be paid for unused sick pay benefits at the rate of five-twelfths (5/12) of a day for each full month of continuous service back to the preceding January 1st.

18.07 In order to be eligible for sick pay benefits, the disabled employee must contact his immediate foreman at least one-half ( $\frac{1}{2}$ ) hour prior to his starting time if possible and shall submit proof of disability satisfactory to the Company when requested.

ARTICLE 19. SAFETY

19.01 The Company shall make all reasonable provisions for the safety and health of its employees during the hours of their employment.

19.02 The Union agrees to cooperate with the Company in seeing that all safety rules and regulations are observed by the employees.

19.03 Il est entendu que les salariés seront requis de porter tout équipement obligatoire tel, mais non limité à: uniformes, filets à cheveux, filets pour la barbe, gants, casques de sécurité, etc. durant leurs heures de travail. La Compagnie se réserve le droit de congédier tout salarié qui viole toute règle de sécurité établie ou tout règlement garantissant la qualité.

19.04 Le directeur de l'usine doit être avisé immédiatement de tout accident étant la cause de blessure corporelle ou de dommage à la propriété de la Compagnie.

19.05 Un salarié qui est blessé au travail et qui a besoin de soins médicaux en dehors de l'usine a droit à son taux horaire régulier pour toutes les heures régulières non travaillées le jour de l'accident.

19.06 La Compagnie fournira un moyen de transport adéquat pour les soins médicaux.

ARTICLE 20. CLAUSE RESTRICTIVE

20.01 Si toute partie ou toute disposition des présentes devient ou est déclarée non valide à cause de toute législation existante ou adoptée subséquentment ou de tout décret d'une cour de juridiction compétente, telle invalidation de telle partie de cette convention n'invalidera pas les autres parties ou dispositions des présentes et elles demeureront en pleine force et vigueur.

ARTICLE 21. GENERALITES

21.01 Dans l'interprétation de cette convention, tous les mots indiquant le genre masculin doivent être lus et interprétés comme incluant le genre féminin.

21.02 Quand la Compagnie réprimande un salarié par écrit pour violation de cette convention collective, des règlements de la Compagnie ou pour toute autre raison, une copie de la réprimande écrite sera donnée au délégué de l'Union.

19.03 It is understood that employees will be required to wear all regulation apparel such as, but not restricted to: uniforms, hair nets, beard nets, gloves, safety hats, etc., during the hours of their employment. The Company reserves the absolute right to discharge any employee who violates any established safety rule or quality assurance regulation.

19.04 All accidents resulting in personal injury or damage to the Company property must be reported immediately to the Plant Manager.

19.05 An employee injured at work and who requires medical treatment outside of the plant shall be paid his regular hourly rate for all regular hours not worked the day of the accident.

19.06 The Company shall supply adequate transportation for medical care.

ARTICLE 20. SAVING CLAUSE

20.01 Should any part hereof or any provision herein contained be rendered or declared invalid by reason or any existing or subsequently enacted legislation or any decree of a court of competent jurisdiction, such invalidation of such part or portion of this Agreement shall not invalidate the remaining portion hereof, and they shall remain in full force and effect.

ARTICLE 21. GENERAL

21.01 In construing this Agreement all words denoting the masculine gender shall be read and construed as including the feminine gender.

21.02 When the Company reprimands an employee in writing for violation of this collective agreement, of the Company's regulations or for any other reason, a copy of the written reprimand shall be given to the Steward.

21.03 Les salariés seront payés normalement le mercredi à la fin de leur équipe à moins qu'un congé tombe durant la semaine, dans tel cas, ils seront payés le jeudi.

21.04 Tout employé requis, à la demande de la Compagnie, de subir un examen médical ne subira pas de perte de salaire.

21.03 Employees will normally be paid at the end of their shift on Wednesday except when a holiday occurs during the week in which case they will be paid on Thursday.

21.04 Any employee required by the Company to undergo a medical examination will not suffer any loss of pay.

ARTICLE 22. FIN DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983, et par la suite jusqu'à ce qu'elle soit terminée ou amendée de la façon prévue ci-dessous. Si l'une des parties désire terminer ou amender la présente convention le 31 décembre 1983, elle doit en aviser l'autre partie par écrit dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours et minimum de soixante (60) jours. Si tel avis n'est pas donné avant cette date, la présente convention demeurera en vigueur d'année en année par la suite jusqu'à ce qu'elle soit terminée ou amendée par avis de soixante(60) jours par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 22. TERMINATION OF AGREEMENT

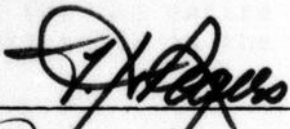
22.01 This Agreement shall remain in effect to the 31st day of December 1983, and thereafter until terminated or amended as hereinafter provided. If either party desires to terminate or amend this Agreement on December 31st, 1983, they shall give to the other party not more than ninety (90) days and not less than sixty (60) days'notice in writing of such intention prior to that date. If such notice is not given, this Agreement shall continue in force from year to year, thereafter, until terminated or amended by a sixty (60) day notice by either party.

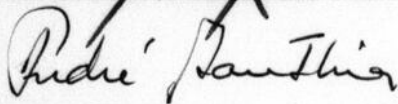
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, Québec, ce 31e jour de mars 1982.

IN WITNESS WHEREOF the undersigned place their respective signatures in Montreal, Quebec, on this 31st day of March 1982.

POUR LA COMPAGNIE  
FOR THE COMPAGNY

POUR L'UNION  
FOR THE UNION



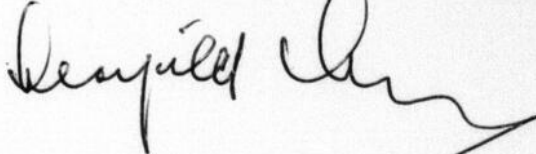


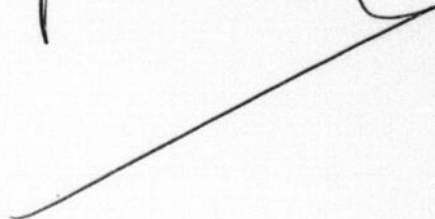












APPENDIX "A"

JOB CLASSIFICATIONS & WAGE RATES

HOURLY RATES

<u>JOB CLASSIFICATIONS</u>	<u>Effective July 27,1981</u>	<u>Effective Jan.1,1982</u>	<u>Effective Jan.1,1983</u>
Maintenance	\$8.45	\$8.95	\$9.70
Lead Hand	7.80	8.30	9.05
Shipping/Receiving	7.55	8.05	8.80
Baker	7.50	8.00	8.75
Operator	7.05	7.55	8.30
Warehouse	6.80	7.30	8.05
Packaging	6.60	7.10	7.85
Sanitation	6.60	7.10	7.85
General Labour	6.10	6.60	7.35

Starting Rate

First three (3) months: \$0.60 per hour below classified rate. Second three (3) months: \$0.30 per hour below classified rate. Thereafter: classified rate.

Shift Premium

Employees required to work on any shift designated by the Company will receive shift premium as indicated below in addition to their regular classified rate:

Afternoon shift: \$0.45 per hour  
Night shift: \$0.90 per hour

An employee on the second or third shift who is required to work overtime will be paid his regular straight time rate plus his regular shift premium multiplied by the overtime premium specified in article 10.02, for all hours worked.

Relieving Rate

An employee who is temporarily transferred to relieve on a job classification having a higher rate of pay than the classification under which the transferred employee is listed on the payroll, shall receive the higher rate of pay for the entire period of the transfer, provided the employee works the full shift in the higher classification.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS & TAUX HORAIRES

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>TAUX HORAIRES</u>		
	<u>Effectifs</u> <u>27 juillet 81</u>	<u>Effectifs</u> <u>1er janv.82</u>	<u>Effectifs</u> <u>1er janv.83</u>
Entretien	\$8.45	\$8.95	\$9.70
Chef d'équipe	7.80	8.30	9.05
Expédition/Réception	7.55	8.05	8.80
Boulangier	7.50	8.00	8.75
Opérateur	7.05	7.55	8.30
Entrepôt	6.80	7.30	8.05
Emballage	6.60	7.10	7.85
Hygiène	6.60	7.10	7.85
Journalier	6.10	6.60	7.35

Taux de salaire à l'embauchage

Les premiers trois (3) mois: \$0.60 l'heure de moins que le taux de leur classification. Le second trois (3) mois: \$0.30 l'heure de moins que le taux de leur classification. Après: le taux de leur classification.

Prime d'équipe

Les employés requis pour travailler sur n'importe laquelle équipe désignée par la Compagnie recevront la prime d'équipe telle qu'indiquée ci-après, en plus du taux régulier de leur classification:

Equipe d'après-midi: \$0.45 l'heure  
Equipe de nuit: \$0.90 l'heure

Un employé de la deuxième ou de la troisième équipe requis pour travailler en surtemps est payé son taux horaire régulier, plus la prime d'équipe multipliée par la prime de surtemps mentionnée à l'article 10.02, pour toutes les heures travaillées.

Taux de remplacement

Un employé transféré temporairement à un autre travail pour lequel le taux horaire est supérieur à celui du salarié ainsi transféré temporairement, recevra le taux horaire le plus élevé pour la durée de la période du transfert, pourvu que le salarié travaille au complet le quart de travail dans la classification supérieure.

LETTRE D'ENTENTE

Pendant les négociations, il a été entendu que la cédule des heures régulières de travail sera affichée à l'avance et tout changement sera discuté avec l'Union.

Nonobstant le paragraphe ci-haut, il est entendu et compris que la Compagnie ne mettra pas en vigueur la semaine de quarante (40) heures avant le 1er août 1982. A ce moment, la Compagnie a le droit absolu de convertir la semaine actuelle de travail de trente-sept heures et demie (37½) à quarante (40) heures sans autre discussion ou négociation.

LETTER OF AGREEMENT

During negotiations, it was agreed that the regular schedule of regular hours of work will be posted in advance and any changes will be discussed with the Union.

Notwithstanding item one (1) above, it is understood and agreed that the Company will not implement the forty (40) hour week prior to August 1st, 1982. At that time, the Company has the absolute right to convert the present thirty-seven and one-half (37½) hour week to a forty (40) hour week without any further discussion or negotiations.



HF