NOM

NO 07054-0

3730

C.A.E. 3730 NO.CONV. 70540
AFFIL. 7 NB.EMPL. 13
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 64500 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M18761003
DATE ENR.840221

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 1 3 4 7

M 18761-03

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

07054-0

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18761-03

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	13
	83-09-15	83-11-01		83-07-01	86-06-30		

Association	Employeur
[x] Déposant L'Union des employés deService local 298 - F.T.Q. Att.: M. Aimé Gohier, prés. 1665 rue Rachel Est Montréal, Qué H2J 2K6	[ ] Déposant Produits Chimiques Borden, une division de la Compagnie Borden Limitée 2075 Francis Hugues Chomedey (Laval) Qué H7S 1N5

Unité de négociation

"Tous les employés salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et de vente, des mécaniciens de machines fixes, des chimistes, des techniciens de laboratoire et de l'ingénieur en chef"

Région	06-06	Activité	3783 (5)	Affiliation	7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	83-11-30

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

003 (011) RECHERCHE

CETTE ENTENTE EST INTERVENUE CE 1er JOUR DE JUILLET 1983.

THIS AGREEMENT ENTERED INTO THIS 1st DAY OF JULY 1983.

M 18761-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
LABOUR COLLECTIVE AGREEMENT

ENTRE: LES PRODUITS CHIMIQUES BORDEN,
DIVISION DE LA COMPAGNIE BORDEN LIMITEE, LAVAL, QUEBEC.
(ci-après appelée "La Compagnie")

BETWEEN: BORDEN CHEMICAL,
DIVISION OF THE BORDEN COMPANY, LIMITED, LAVAL, QUEBEC.
(hereinafter called "The Company")

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE, LOCAL 298, F.T.Q.
(ci-après appelée "Le Syndicat")

AND: THE SERVICE EMPLOYEES UNION, LOCAL 298, F.T.Q.
(hereinafter called "The Union")

CETTE ENTENTE EST INTERVENUE CE 1er JOUR DE JUILLET 1983.

THIS AGREEMENT ENTERED INTO THIS 1st DAY OF JULY 1983.

TABLE DES MATIERES
TABLE OF CONTENTS

ARTICLE		PAGE
1	But de cette convention Purpose of Agreement	1
2	Reconnaissance Recognition	1
3	Droits de la direction Management Rights	2
4	Tableau d'affichage Bulletin Board	2
5	Procédure de griefs et arbitrage Grievance Procedure and Arbitration	3
6	Grèves et contre-grèves (lock-outs) No Strikes or Lockouts	5
7	Santé et Sécurité Safety & Health	5
8	Ancienneté Seniority	6
9	Représentation syndicale Union Representation	9
10	Sécurité syndicale Union Security	10
11	Service de juré et congé pour décès Jury Duty and Bereavement Pay	10
12	Heures de travail et temps supplémentaire Hours of Work and Overtime	11
13	Régimes des bénéfices Benefit Plans	13
14	Congés fériés Holidays	15
15	Vacances Vacations	16
16	Classification des tâches et taux de salaire Job Classifications and Wage Rates	17
17	Salariés temporaires Temporary Employees	17
18	Convention complète Complete Agreement	18
19	Durée de cette convention Duration	18
	Annexe "A" Appendix "A"	
	Annexe "B" Appendix "B"	
	Letter of Agreement re: 12 hour shift	

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 de l'unité de négociation, accréditée par le Commissaire du Travail le 16 mars 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 collective. De plus, l'essence même de cette convention veut que les employés doivent accepter de coopérer et d'aider la Compagnie à maintenir des opérations efficaces.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur pour tous les salariés de la Compagnie au 2075 rue Francis Hughes, Chomedey, Ville de Laval, Québec, à l'exception des employés de bureaux, des vendeurs, des ingénieurs en poste, des chimistes et techniciens de laboratoire, de l'ingénieur en chef, et de tous les autres employés qui sont automatiquement exclus selon le Code du travail du Québec.

2.02 Le contremaître de formaldehyde n'effectuera pas de travail d'entretien qui est normalement et régulièrement effectué par des membres de l'unité de négociation sauf dans les circonstances suivantes:

1. en cas d'une urgence;
2. pour donner une formation, entrainer ou recycler des salariés;
3. pour effectuer du travail d'expérimentation, de vérification ou du travail d'enquête ou pour instaurer ou implanter des procédures ou opérations;
4. lorsqu'aucun autre salarié qualifié est sur les lieux et disponible pour effectuer le travail d'entretien;
5. lorsqu'aucun autre salarié est pleinement qualifié pour effectuer le travail d'entretien.

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 Labour Commissionner on March 16th, 1981.

1.02 It is the desire of all parties to cooperate 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 or violation of this Agreement. Further, it is the essence of this Agreement that the employees shall cooperate and help the Company to maintain efficient operations.

ARTICLE 2 - RECOGNITION

2.01 The Company recongizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for all employees of the Company at 2075 Francis Hughes Street, Chomedey, Ville de Laval, Québec, save and except office and sales employees, stationary engineers, chemists and laboratory technicians, the chief engineer, and all other employees automatically excluded under the Quebec Labour Code.

2.02 The formaldehyde foreman will not perform maintenance work which is normally and regularly performed by bargaining unit members, except in the following circumstances:

1. in case of an emergency;
2 to instruct, train or retrain employees;
3. to perform experimental work, testing or investigation work, or to set up or implement procedures or operations;
4. when no other qualified employee is on the premises and available to do the maintenance work;
5. when no other employee is fully qualified to do the maintenance work.

Il est entendu cependant que l'utilisation de contracteurs extérieurs pourrait être continuée à l'entière et absolue discrétion de la Compagnie.

The use of outside contractors, however, shall be continued at the sole and absolute discretion of the Company.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Compagnie de:

a) voir à maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité et d'établir des règles concernant la conduite des salariés;

b) d'embaucher, de mettre à la retraite, de congédier, de diriger, de classifier, de transférer, de promouvoir, de rétrograder, de suspendre, de mettre à pied, de rappeler au travail ou autrement discipliner les salariés, pourvu qu'une allégation qu'un salarié a été congédié, ou discipliné sans motif raisonnable puisse être sujet à la procédure de grief. La Compagnie s'efforcera d'aviser le Syndicat avant d'imposer toute suspension ou congédiement à l'égard d'un salarié.

c) Généralement, de diriger à son entière et absolue discrétion l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et sans restreindre la généralité de ce qui précède, de déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres de machinerie et leur emplacement et les outils à être utilisés, le processus de fabrication, l'ingénierie et le dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des pièces à être incorporés dans les produits fabriqués, et de l'extension, des délais, de la réduction ou de la cessation des opérations et toute autre matière concernant l'opération des affaires de la Compagnie qui ne sont pas spécifiquement mentionnés ailleurs dans cette convention.

ARTICLE 3 - MANAGEMENT RIGHTS

3.01 The Union acknowledges that it is the exclusive function of the Company to:

a) maintain order, discipline and efficiency and to establish plant rules to govern the conduct of employees;

b) hire, retire, discharge, direct, classify, transfer, promote, demote, suspend, lay off, recall and otherwise discipline employees, provided that a claim that an employee has been discharged or disciplined without reasonable cause may be the subject to the grievance procedure. The Company will endeavour to advise the Union in advance before imposing any suspension or discharge against an employee.

c) Generally manage the industrial enterprise in which the Company is engaged at its sole and absolute discretion and, without restricting the generality of the foregoing, to determine the products to be manufactured, methods of manufacturing, schedules of production, kinds and locations of machines and tools to be used, processes of manufacturing, the engineering and designing of its products, the control of materials and parts to be incorporated in the products produced and the extension, limitation, curtailment or cessation of operations and all other matters concerning the operation of the Company's business not specifically dealt with elsewhere in this Agreement.

ARTICLE 4 - TABLEAU D'AFFICHAGE

4.01 La Compagnie devra mettre à la disposition du Syndicat, un tableau d'affichage situé dans un endroit bien en vue, près de l'horloge de poinçon, pour l'affichage des avis du Syndicat.

ARTICLE 4 - BULLETIN BOARD

4.01 The Company shall provide a bulletin board for the use of the Union located in a prominent place, near the punch clock, for the posting of Union notices.

4.02 Les avis à être affichés doivent être signés par un représentant autorisé du Syndicat et doivent être préalablement approuvés par la Compagnie.

4.02 The notices to be posted shall be signed by an authorized representative of the Union and have received the prior approval of the Company.

ARTICLE 5 - PROCEDURE DE GRIEFS & ARBITRAGE

5.01 Un grief peut naître seulement d'un conflit concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation de la présente convention collective. Un grief sera soumis de la façon suivante:

1ère étape:

Le salarié devra soumettre le grief par écrit en indiquant les dispositions de la convention collective violées, directement à son contremaître ou à son représentant désigné, accompagné, s'il le désire, par son délégué syndical. Le contremaître ou son représentant désigné devra donner sa réponse au grief, par écrit, pas plus tard que le quatrième (4e) jour de calendrier suivant la date de réception du grief.

2e étape:

Si le salarié n'est pas satisfait de la décision du contremaître ou de son représentant désigné, le grief devra être soumis au directeur de l'usine dans les quatre (4) jours de calendrier qui suivent la réception de la décision du contremaître ou de son représentant désigné, tel que mentionné à la 1ère étape. Dans les cinq (5) jours de calendrier, le directeur de l'usine devra convoquer une réunion avec le plaignant et le délégué et le directeur de l'usine devra donner sa réponse par écrit dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de la réunion. Le représentant permanent du Syndicat pourra être présent à cette réunion.

ARTICLE 5 - GRIEVANCE PROCEDURE & ARBITRATION

5.01 A grievance may arise only from a dispute concerning the interpretation, application, administration or violation of this collective agreement. A grievance will be submitted in the following manner:

Step 1:

The employee shall take up the grievance in writing, specifying the provision(s) of the agreement violated, directly with his immediate foreman or his designated representative, accompanied, if desired, by his steward. The foreman or his designated representative shall give his answer to the grievance in writing not later than the fourth (4th) calendar 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, it shall be submitted to the Plant Manager within four (4) calendar days from the receipt of the foreman's or his designated representative's decision in Step 1. The Plant Manager shall arrange a meeting with the grievor and the steward within five (5) calendar days and the Plant Manager shall give his answer in writing within seven (7) calendar days following the date of the meeting. The Permanent Representative of the Union may be present at this meeting.

3e étape:

Dans le cas où l'une des parties désire soumettre le grief à l'arbitrage, l'autre partie devra être avisée par écrit pas plus tard que les dix (10) jours de calendrier après suivant la date à laquelle la réponse de la 2e étape est émise. Dans les quatroze (14) jours de calendrier, un arbitre unique sera choisi d'un commun accord entre les parties. 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, devra nommer un arbitre impartial. L'arbitre ainsi choisi ou nommé devra rencontrer les parties, entendre la preuve et rendre une décision qui sera finale et liera les parties et tout salarié concerné.

5.02 Les délais prescrits à la 1ère, 2e et 3e étapes peuvent être prolongés que par entente mutuelle entre les parties.

5.03 L'arbitre n'a pas juridiction pour modifier ou changer les dispositions de cette convention collective, ou pour substituer toute nouvelle disposition à une autre déjà existante, ou pour rendre une décision inconsistante selon les termes et dispositions de cette convention, ou de traiter de toute affaire non assujettie à cette convention.

5.04 Les honoraires et déboursés de l'arbitre seront payés à part égale par les parties.

5.05 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances alléguées dans ledit grief sont survenues plus de vingt et un (21) jours de calendrier avant le dépôt du grief. Si le grief n'est pas acheminé dans les délais prescrits à chacune des dispositions du présent article, ce grief sera alors considéré comme ayant été abandonné.

5.06 Si plusieurs salariés pris collectivement, ou si le Syndicat comme tel, se croient lésés, le Syndicat peut présenter la cause par écrit, pour enquête et considération, en suivant la procédure ci-haut décrite.

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) calendar days after the date of issuance of the answer in Step 2. A single arbitrator shall then be selected by mutual agreement within fourteen (14) days. Failing mutual agreement on an arbitrator, the Minister of Labour, upon the request of either party, shall appoint an impartial arbitrator. The selected or appointed arbitrator shall then meet with the parties, hear evidence and render a decision, and such decision shall be final and binding upon the parties and upon any employee affected by it.

5.02 Time limits set forth in Steps 1, 2 and 3 may only be extended by mutual consent of the parties.

5.03 The arbitrator shall not have jurisdiction to alter or change any of the provisions of this agreement, or to substitute any new provisions in lieu thereof, or to give any decision inconsistent with the terms and provisions of this agreement, or to deal with any matter not covered by this agreement.

5.04 The fees and expenses of the arbitrator shall be shared equally by the parties.

5.05 No grievance shall be considered if the alleged circumstances of the grievance occurred more than twenty one (21) calendar days prior to the submission of the grievance. 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.

5.06 If several employees collectively or if the Union as such believe to have had its rights violated, the Union can present the case in writing for hearing and consideration in following the procedure mentioned hereinabove.

5.07 La Compagnie peut aussi soumettre un grief au Syndicat concernant la conduite du Syndicat, de ses dirigeants syndicaux ou de tout salarié et tel geste sera traité selon les mêmes délais que stipulés ci-haut.

5.07 The Company can also submit a grievance to the Union concerning the conduct of the Union, of its Union representatives or of any employee and such grievance shall be treated according to the same delays mentioned hereinabove.

ARTICLE 6 - GREVES & CONTRE-GREVES (LOCK-OUTS)

6.01 Le Syndicat et ses membres ne doivent provoquer ou prendre part à aucune grève, ralentissement, arrêt de travail ou de faire interférence à la production durant la durée de la présente convention.

6.02 La Compagnie convient de ne pas faire de contre-grève (lock-out) durant la durée de la présente convention.

ARTICLE 6 - NO STRIKES OR LOCK-OUTS

6.01 The Union and its members shall not cause or take part in any strike, slow down, stoppage of work, or to interfere with the production during the life of the present agreement.

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

ARTICLE 7 - SANTE ET SECURITE

7.01 La Compagnie prendra les mesures raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés durant leurs heures de travail.

7.02 Il est entendu et convenu que la Compagnie a le droit absolu de discipliner tout salarié qui viole les règles ou règlements de sécurité.

7.03 Tout accident résultant en blessures corporelles ou en dommages à la Compagnie ou à la propriété publique doit être signalé immédiatement au directeur de l'usine.

7.04 Le comité conjoint de sécurité et santé est composé de deux (2) délégués du Syndicat et de deux (2) représentants de la Compagnie qui doivent se rencontrer au moins une (1) fois tous les deux (2) mois. Le comité doit fonctionner selon les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

7.05 Le Syndicat s'engage à coopérer avec la Compagnie pour assurer le respect des mesures de santé et de sécurité.

ARTICLE 7 - SAFETY & HEALTH

7.01 The Company will make reasonable provision for the safety and health of its employees during the hours of their employment.

7.02 It is understood and agreed that the Company has the absolute right to discipline any employee who violates any established safety rule or regulation.

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

7.04 The Joint Labour Management Health & Safety Committee consists of the two (2) Union stewards and two (2) representatives of management, and shall meet once (1) every two (2) months. The Committee shall function in accordance with the Act Respecting Health and Safety at Work.

7.05 The Union undertakes to cooperate with the Company to ensure compliance with the measures respecting health and safety.

7.06 Il est entendu et convenu que le port de chaussures de sécurité sur les lieux de la Compagnie est obligatoire pour tout salarié. Conséquemment, commencant le 11 juillet 1983, la Compagnie paiera jusqu'à concurrence de $50.00 pour le coût de chaussures de sécurité approuvées par le A.S.C. pour chaque salarié qui a complété sa période de probation. Le paiement sera effectué sous preuve d'achat et la date du dernier paiement par la Compagnie devient la date anniversaire pour le prochain paiement (au moins douze (12) mois après). Les salariés en probation seront requis de porter des chaussures de sécurité dès leur premier jour d'emploi et deviendront éligibles pour l'allocation à l'expiration de leur période de probation.

7.06 It is understood and agreed that the wearing of safety footwear by all employees is mandatory on Company premises. Accordingly, commencing July 11th, 1983, the Company will pay up to fifty ($50.00) dollars towards the cost of C.S.A. approved safety footwear for each employee who has completed their probationary period. Payment will be made on proof of purchase and the date of the last Company payment will become the anniversary date for the next payment (at least twelve (12) months thereafter). Probationary employees will be required to wear safety footwear from their first day of employment and will become eligible for the above allowance on completing their probationary period.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01

A. Jusqu'à ce qu'un salarié ait complété la période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail, il sera considéré comme étant sur une base de probation, n'aura aucun droit d'ancienneté et la Compagnie pourra mettre fin à son emploi pour quelque raison que ce soit, sans qu'il ait recours aux procédures de grief et d'arbitrage prévues à la présente convention. Après avoir complété de façon satisfaisante la période de probation, un salarié acquérera alors des droits d'ancienneté, à compter de la date du début de son emploi actuel avec la Compagnie.

B.L'ancienneté est défini comme étant le service continu avec la Compagnie dans l'unité de négociation avec effet rétroactif aux dernières dates d'embauchage des salariés.

8.02 L'ancienneté d'un salarié est annulée et son emploi terminé pour l'une quelconque 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;

c) si le salarié a été mis à pied et qu'il néglige de retourner au trvail dans les trois (3) jours ouvrables après avoir été avisé par la Compagnie de le faire, par courrier recommandé adressé à la dernière adresse indiquée aux dossiers

ARTICLE 8 - SENIORITY

8.01

A. Until an employee has completed a probationary period of forty-five (45) days of work he shall be considered to be on a probationary basis, having no seniority rights, and his employment may be terminated by the Company for any reason without recourse to the grievance and arbitration procedures of this agreement. Upon satisfactory completion of the probationary period an employee will then acquire seniority standing dating from the date he commenced his current period of employment with the Company.

B. Seniority shall be defined as continuous service with the Company within the bargaining unit dating back to the employees last date of hire.

8.02 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 procedure;

c) if the employee has been laid off and fails to return to work within three (3) working days after he has been notified by the Company to do so through registered mail addressed to the last address on record with the Company;

d) si le salarié est absent du travail pour trois (3) jours ou plus sans fournir à la Compagnie une raison satisfaisante pour justifier une telle absence;

e) si le salarié prolonge un congé sans solde accordé par la Compagnie sans avoir obtenu un prolongement d'un tel congé;

f) si le salarié a été mis à pied pour une période excédant douze (12) mois consécutifs sans avoir été rappelé au travail par la Compagnie;

g) si le salarié prend sa retraite;

h) si le salarié est absent pour maladie ou accident excédant douze (12) mois autre que maladie industrielle ou accident de travail.

8.03 A) Lorsqu'il devient nécessaire de réduire les effectifs dans un département, les salariés temporaires et à l'essai seront les premiers mis à pied. Si des réductions additionnelles doivent être effectuées dans le département, les salariés sur la liste d'ancienneté seront mis à pied dans l'ordre inverse de l'ancienneté pourvu, cependant, que les salariés demeurant dans le département aient suffisamment d'expérience et d'habileté pour effectuer le travail requis. Tout salarié déplacé d'un département selon cette procédure, peut exercer ses droits d'ancienneté et déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans l'unité de négociation, pourvu qu'il ait suffisamment d'expérience et d'habileté pour effectuer le travail requis.

B) Les salariés en mise à pied seront rappelés si leur services sont requis dans l'ordre inverse de la mise à pied pourvu qu'ils possèdent l'expérience et l'habileté nécessaires pour faire le travail requis, et sujet aux dispositions des articles 8.02 (C) et (F).

C) La Compagnie aura le droit de mettre à pied tout salarié pour une période temporaire n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables sans égard aux dispositions de l'ancienneté de cette convention collective.

d) if the employee is absent from work for three (3) days or more without providing a reasons satisfactory to the Company for such absence;

e) if the employee overstays a leave of absence granted by the Company without securing an extension of such leave;

f) if the employee has been laid off for a period in excess of twelve (12) consecutive months without being recalled to work by the Company;

g) if the employee retires;

h) if the employee is absent due to sickness or accident exceeding twelve (12) months in cases other than industrial illness or accident;

8.03 A) When it becomes necessary to reduce the work force in any department, probationary and temporary employees shall be the first laid off. If additional reductions must be made in the department, employees on the seniority list will be laid off in reverse order of seniority; provided however that the remaining employees in the department have sufficient experience and ability to perform the required work. Any employee displaced from a department under this procedure may exercise his seniority rights and bump out the junior employee in the bargaining unit provided that he has sufficient experience and ability to perform the required work.

B) Employees on layoff will be recalled if needed in the reverse order of layoff provided they possess the necessary experience and ability to do the required work, and subject to the provisions of Article 8.02 (C) and (F).

C) The Company shall have the right to lay-off any employee for a temporary period not exceeding five (5) working days without regard to the seniority provisions of this Collective Agreement.

8.04 Lorsqu'il devient nécessaire de combler un poste vacant tel qu'établi par la Compagnie, un avis de tel poste vacant devra alors être affiché au tableau d'affichage, pendant trois (3) jours ouvrables, permettant ainsi aux salariés de postuler ledit emploi par écrit, à la Compagnie. L'avis et la demande d'application devront être datés. Lorsque les qualifications, l'aptitude physique et l'habileté pour combler le poste vacant sont relativement égales entre les postulants, alors le postulant ayant le plus d'ancienneté aura droit de préférence. Cependant, si aucun postulant n'est qualifié pour effectuer le travail, alors la Compagnie pourra combler le poste vacant de la façon qu'elle juge appropriée. Seul le poste vacant original doit être affiché. Tout poste vacant créé suite à l'affichage original pourra être comblé à la discrétion de la Compagnie et il ne sera pas nécessaire de l'afficher.

8.04 If it becomes necessary to fill a job opening as established by the Company, then notice of such opening shall be posted on the bulletin board for three (3) full working days providing an opportunity for employees to apply for the open position in writing to the Company. The notice and application must be dated. Where the qualifications, physical fitness and ability to fill the job are relatively equal as between applicants, then the applicant with the greatest seniority shall be given 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 opening shall be posted. Any subsequent vacancy resulting from the original posting shall be filled at the discretion of the Company and need not be posted.

8.05 Un employé ayant obtenu un emploi postulé dans une classification supérieure recevra le taux de la classification lorsqu'il commencera dans la classification supérieure. Un employé qui postule et obtient un emploi à un taux de salaire inférieur, recevra immédiatement le taux de ce poste lors de son transfert.

8.05 An employee awarded a bid job in a higher classification will receive the classified rate for that job when he starts on the job. An employee who successfully bids on a lower rated job will receive the classified rate of the lower job immediately on transfer.

8.06 Un employé ayant obtenu un emploi postulé perdra ses droits de postulation pour une période de douze (12) mois consécutifs, à moins que les parties, d'un commun accord, renoncent à l'application de cet article.

8.06 An employee awarded a bid job will lose all bidding rights for a period of twelve (12) consecutive months, unless this requirement is waived by mutual agreement of the parties.

8.07 Les listes d'ancienneté seront affichées dans l'usine et soumises au Syndicat à tous les six (6) mois.

8.07 Seniority lists will be posted in the plant and submitted to the Union every six (6) months.

8.08 La promotion ou le transfert d'employés à des postes à l'extérieur de l'unité de négociation ne sont pas assujettis à la convention collective, sauf que tels employés seront éligibles au crédit d'ancienneté égal à leur crédit de service continu avec la Compagnie lors d'un retour ou d'un transfert à un poste qui est assujetti à la convention collective en dedans de trois (3) mois.

8.08 The promotion or transfer of employees to 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.

ARTICLE 9 - REPRESENTATION SYNDICALE

9.01 La Compagnie convient de reconnaître jusqu'à deux (2) salariés pour agir à titre de délégués. Le délégué a comme fonction de s'occuper des griefs selon la procédure de règlement des griefs convenue en vertu des présentes. Le délégué ne peut s'absenter de son travail normal que pour enquêter sur les griefs et et les discuter avec la permission de son supérieur immédiat, laquelle permission ne sera pas refusée sans raison valable mais pourra être remise, et le délégué devra se présenter à son supérieur immédiat lorsqu'il reprend ses fonctions normales. Le délégué qui s'absente de son travail pour faire enquête sur les griefs ou pour assister aux discussions relatives à ces griefs, est payé à son taux horaire régulier pendant telles absences.

9.02 Aux fins de négociation de tout renouvellement de cette convention collective, la Compagnie reconnaît la présence de deux (2) délégués et de l'agent syndical.

9.03 Aucun salarié ne pourra mener d'activités syndicales durant les heures d'affaires et sur les lieux de la Compagnie, sauf ce qui est spécifiquement prévu aux présentes.

9.04 Le Syndicat devra aviser la Compagnie par écrit du nom des délégués et de tout changement subséquent.

9.05 L'agent syndical, ayant préalablement obtenu la permission de la direction, aurra accès à la salle à manger lors des périodes de repas, afin de parler aux salariés.

9.06 Le délégué en chef du Syndicat bénéficiera d'une ancienneté préférentielle sur tous les autres dans les cas de mises à pied, à la condition qu'il soit qualifié et capable d'exercer le travail à accomplir.

ARTICLE 9 - UNION REPRESENTATION

9.01 The Company agrees to recognize up to two (2) employees to act as stewards. The steward's function shall be to process grievances under the grievance procedure herein agreed to. The steward may only absent himself from his regular duties for the purpose of investigating and processing grievances with the permission of his immediate supervisor, which permission will not be unreasonably withheld but may be deferred and he shall report back to his immediate supervisor when resuming his regular duties. The steward, absent from his regular duties investigating or processing grievances in the plant, shall be paid his straight time hourly rate for such absence from work.

9.02 The Company recognizes the presence of two (2) stewards and the Union business agent for purposes of negotiations of any renewal of this collective labour agreement.

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

9.04 The Union shall notify the Company in writing of the name of the stewards and any subsequent changes.

9.05 The Union business agent shall be permitted access to the Company's lunchroom at lunchtime to talk to employees after first obtaining permission from management.

9.06 The senior steward shall have top seniority over all other employees in cases of lay-off only, provided the steward is qualified and able to perform the remaining work.

ARTICLE 10 - SECURITE SYNDICALE

10.01 Tous les salariés sont requis de se joindre et demeurer membres du Syndicat et doivent autoriser la Compagnie, selon la formule qui paraît à l'Annexe "B", à déduire de leur salaire les frais d'initiation et les cotisations établies par la constitution et les règlements du Syndicat. Les cotisations ainsi autorisées devront être déduites lors de la première retenue à la source suivant la date d'embauchage et devront être remises mensuellement au secretaire-trésorier du Syndicat.

10.02 La Compagnie et le Syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination, ni intimidation contre un salarié à cause de ses activités syndicales légitimes.

10.03 Si un salarié est absent pour cause de maladie, 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, le Syndicat et le salarié.

10.04 Les montants des retenues syndicales doivent apparaître sur les formules T4 et TP4.

ARTICLE 11 - SERVICE DE JURE & CONGE POUR DECES

11.01 Lorsqu'un salarié ayant terminé la période de probation est appelé en service de juré ou comme témoin de la Couronne, la Compagnie devra lui payer la différence entre le montant qu'il reçoit comme juré et le montant qu'il aurait reçu s'il n'avait été absent pour telle raison (le taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures régulières de travail durant lesquelles il est absent) pourvu que le salarié justifie le montant reçu et son absence du travail à cette fin.

ARTICLE 10 - UNION SECURITY

10.01 All employees shall be required to join and remain members of the Union and shall authorize the Company in accordance with the form which appears at Annex "B", to deduct the initiation fees and union dues as prescribed by the Union Constitution and By-Laws. Dues so authorized shall be deducted on the first check-off date following the date of hire and shall be remitted monthly to the Secretary-Treasurer of the Union.

10.02 The Company and the Union agree not to exercise any discrimination or intimidation against an employee because of his legitimate Union activities.

10.03 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.

10.04 The amounts withheld for the Union dues shall appear on the T4 and TP4 forms.

ARTICLE 11 - JURY DUTY AND BEREAVEMENT PAY

11.01 When an employee who has completed the probationary period is called to serve on a jury or as a Crown Witness, the Company shall make up the difference between the amount he receives for serving on a jury or as a Crown Witness and the amount he would have received had he not been absent for such purpose (straight time hourly rate times number of normal working hours absent) provided the employee verifies the amount received and his absence from work for such purpose.

11.02
A. Les salariés qui ont terminé la période de probation se verront accorder jusqu'à trois (3) jours de congé, tel que requis, sans perte de salaire, dans le cas de décès dans la famille immédiate du salarié, c'est-à-dire le conjoint, les enfants, les parents, les frères et les soeurs, pour pouvoir assister aux funérailles du défunt. Le salarié ne sera pas payé pour ces journées si les funérailles ont lieu lorsqu'il est en vacances, ou mis à pied, ou en congé sans solde peu importe la raison. Le salarié aura droit à une paie complète pour les jours réguliers de travail compris dans la période de congé pour décès.

B. Une (1) journée payée sera accordée pour permettre d'assister aux funérailles du beau-père actuel et/ou belle-mère actuelle de l'employé.

11.02
A. Employees who have completed the probationary period will be granted up to three (3) days leave of absence as required without loss of pay in the event of death in the employee's immediate family, that is spouse, children, parents, brothers and sisters, in order to assist at the funeral of the deceased. Bereavement pay will not be provided when the funeral takes place during an employee's vacation or when the employee is on lay-off or leave of absence for any reason. Full pay will be granted for regular working days included in the bereavement period.

B. One (1) day without loss of pay will be granted to assist at the funeral of the employee's current father-in-law and/or mother-in-law.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL & TEMPS SUPPLEMENTAIRE

12.01 Les heures de travail sont mentionnées seulement dans le but d'établir une base de calcul de la prime de surtemps, et rien dans cette convention ne doit être considéré comme étant une garantie du nombre d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.

12.02 Cédule des équipes rotatives de cinq (5) jours.

a) la semaine normale de travail pour les salariés travaillant selon la cédule de rotation de cinq (5) jours sera de quarante (40) heures par semaine, huit (8) heures par jour. La semaine de travail commencera à 00h01 le lundi et se terminera à 24h00 (minuit) le dimanche;

b) un salarié qui est requis par la Compagnie de travailler plus de quarante (40) heures par semaine ou huit (8) heures par jour sera payé au taux d'une fois et demie (1½) le taux horaire régulier pour ces heures travaillées en surplus;

c) une fois et demie (1½) le taux horaire régulier sera payé aux salariés travaillant le samedi pourvu que ce soit le sixième (6e) jour consécutif travaillé dans la semaine de travail. Si le salarié est absent durant la semaine de travail pour cause de maladie, il devra présenter un certificat médical pour recevoir la paie de surtemps pour le travail effectué le samedi;

ARTICLE 12 - HOURS OF WORK AND OVERTIME

12.01 The hours of work are stated solely for the purpose of calculating overtime, and nothing contained in this agreement shall be construed as being a guarantee of any number of hours of work per day or days per week.

12.02 Five (5) Day Rotating Shift Schedule

a) the normal work week for employees on the five (5) day rotating schedule shall be forty (40) hours per week, eight (8) hours per day. The work week will begin at 00.01 Monday and end at 24:00 (midnight) Sunday;

b) an employee who is required by the Company to work in excess of forty (40) hours per week or eight (8) hours per day will be paid at the rate of time and one-half (1½) of his straight time hourly rate for such excess hours;

c) time and one-half (1½) will be paid to employees who work on Saturday provided it is the sixth (6th) consecutive day worked in the work week. If an employee is absent during the work week due to illness he must present a doctor's certificate to receive overtime pay for Saturday work;

d) deux (2) fois le taux horaire régulier seront payées aux salariés qui sont requis de travailler le dimanche.

d) double (2) time will be paid to employees who are required to work on Sundays.

12.03 Cédule des équipes rotatives de sept (7) jours

a) la semaine normale de travail pour les salariés travaillant selon la cédule de rotation de sept (7) jours sera de quarante (40) heures par semaine, huit (8) heures par jour. La semaine de travail commencera à 00h01 le lundi et se terminera à 24h00 (minuit) le dimanche;

b) les salariés assignés à la cédule de rotation de sept (7) jours ne recevront pas de paie de surtemps pour le travail effectué le samedi et le dimanche comme tel, mais recevront une paie de surtemps d'une fois et demie (1½) le taux horaire régulier du salarié pour les heures travaillées en plus de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine.

12.03 Seven (7) Day Rotating Shift Schedule

a) the normal work-week for employees on the seven (7) day rotating shift schedule shall be forty (40) hours per week, eight (8) hours per day. The work week will begin at 00:01 Monday and end at 24:00 (midnight) Sunday;

b) employees assigned to the seven (7) day rotating schedule will not receive overtime pay for Saturday and Sunday work as such but will receive overtime pay at time and one-half (1½) the employee's straight time hourly rate for hours worked over eight (8) in a day or forty (40) in a week.

12.04 La Compagnie aura l'unique droit discrétionnaire pour établir l'un ou les deux horaires de travail (cinq (5) ou sept (7) jours rotatifs) qu'elle juge nécessaire en se basant sur les besoins des opérations.

12.04 The Company shall have the sole discretionary right to implement either or both shift schedules (five (5) or seven (7) day rotating) as it deems necessary based on the demands of the business.

12.05 Il est entendu et convenu que les employés doivent travailler un nombre raisonnable d'heures supplémentaires lorsque requis par la Compagnie. La Compagnie s'efforcera pendant la durée de cette convention à distribuer les occasions de surtemps aussi équitablement que possible parmi les salariés qui effectuent normalement le travail pour lequel le surtemps est requis.

12.05 It is understood and agreed that employees are expected to work a reasonable amount of overtime when requested by the Company. The Company shall endeavour to distribute overtime opportunities as equitably as practicable over the term of this Agreement among those employees who normally perform the work on which the overtime is required.

12.06 Les salariés requis pour travailler sur n'importe laquelle des équipes désignées par la Compagnie recevront une prime d'équipe, telle qu'indiquée ci-après, en plus de leur taux horaire régulier:

Equipe de soir: $0.35 l'heure
Equipe de nuit: $0.42 l'heure.

12.06 Employees required to work on any shift designated by the Company will receive shift differential as indicated below in addition to their regular rate of pay:

Afternoon Shift: $0.35 per hour
Night Shift: $0.42 per hour.

12.07 Un salarié requis pour travailler en surtemps ne recevra pas la prime d'équipe pour les heures travaillées en surtemps mais recevra le taux de surtemps applicable, tel que stipulé aux Articles 12.02 et 12.03.

12.07 An employee who is required to work overtime will not be paid shift premium for overtime hours but will be paid the applicable overtime premium specified in Articles 12.02 or 12.03.

12.08 Les salariés qui se rapportent au travail sans avoir été préalablement prévenu de ne pas le faire et pour qui il n'y a pas de travail disponible, seront payés quatre (4) heures à leur taux horaire régulier. Les dispositions de cette clause ne s'appliqueront pas lorsque le manque de travail est dû aux tempêtes, pannes, autres cas fortuits, ou circonstances hors du contrôle raisonnable de la Compagnie. Un salarié qui a quitté les lieux de la Compagnie et qui est rappelé au travail recevra une rémunération minimum de quatre (4) heures au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire régulier.

12.09 Une période de repos de dix (10) minutes sera accordée vers le milieu de chaque demi-équipe de travail.

12.10 Une période de repas payée d'une demi-heure sera allouée autant que possible le plus près possible vers la moitié du quart et ce sans interruption de la production.

ARTICLE 13 - REGIME DES BENEFICES

13.01 Les régimes de bénéfices des salariés de la Compagnie Borden Limitée, tels que 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 mentionnée dans cette convention, demeurent les mêmes pendant la durée de la convention, à moins de disposition contraire stipulée 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 régi- mes 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 $159.00 par semaine pendant une période de 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.

12.08 Employees reporting for work who have not been previously advised not to report for work and for whom no work is available will be paid four (4) hours pay at the employee's regular straight time hourly rate. The provisions of this section shall not apply when the lack of work is due to storms, power failure, other acts of God, or circumstances beyond the reasonable control of the Company. An employee who has left the premises of the Company and who is called back in to work will be paid a minimum of four (4) hours pay at time and one-half (1½) his regular straight time hourly rate.

12.09 A ten (10) minute rest period shall be provided during each half of a full shift worked.

12.10 One half hour meal break will be allowed as near as possible to the middle of the shift without interrupting the production process.

ARTICLE 13 - BENEFIT PLANS

13.01 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 date of this agreement 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 $159.00 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.

b) le régime de groupe 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'aprobation 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.

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

13.02 Les salariés admissibles à cs 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.

13.03 Les salariés réguliers à temps plein, qui ont au moins douze (12) mois de service continu le 1er janvier de chaque année, sont éligibles jusqu'à cinq (5) jours de maladie payés par année de calendrier, à raison de $50.00 par jour dans les cas d'invalidité de bonne foi due à la maladie ou à un accident non industriel. Il n'y aura pas de paiement de bénéfices de jours de maladie pour les deux (2) premiers jours d'invalidité. Pour le troisième jour et les jours consécutifs subséquents, le salarié est payé au taux de $50.00 par jour pour chaque jour de travail cédulé où il est absent. Les bénéfices de jours de maladie ne sont pas payés si le salarié est éligible aux bénéfices des accidents de travail, ou aux bénéfices en vertu d'un régime de revenu d'invalidité auquel la Compagnie contribue.

Les bénéfices de jours de maladie ne sont pas accumulés d'année en année, ni ne peuvent être convertis en paiement en argent, et ce, en tout temps.

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.

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

13.02 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.

13.03 Regular, full time employees, who have at least twelve (12) months of continuous service on January 1st of each year, shall be eligible for up to five (5) days at fifty dollars ($50.00) per day of paid sick leave per calendar year to be used in cases of bona fide disability due to illness or non-occupational accident. No sick leave benefits will be paid for the first two (2) days of disability. On the third and subsequent consecutive days of disability, the employee shall be paid at the rate of fifty dollars ($50.00) per day for each scheduled working day absent. Sick leave benefits will not however be paid if the employee is eligible for Workmen's Compensation benefits or for benefits under any disability income plan to which the Company contributes.

Sick leaves benefits will not be accumulated from year to year or converted to cash bonus at any time.

Une preuve d'invalidité satisfaisante peut être demandée par la Compagnie pour justifier toute réclamation pour les bénéfices de jours de maladie.

Proof of disability satisfactory to the Company may be requested to substantiate any claim for sick leave benefits.

ARTICLE 14 - CONGES FERIES

14.01 Un salarié sera payé son taux horaire régulier sur la base de ses heures journalières de travail normalement cédulées pour les jours suivants, qu'il travaille ou non lors de ces congés fériés:

1. Jour de l'An
2. Vendredi Saint
3. Fête de la Reine
4. St-Jean-Baptiste
5. La Confédération
6. Fête du Travail
7. Action de Grâces
8. Jour de Noël
9. Le lendemain de Noël
10. La veille du Jour de l'An
11. Congé mobile
12. Congé mobile

14.02 Les congés mobiles seront désignés par la Compagnie après discussion avec le Syndicat. Un congé mobile sera remplacé par tout congé statutaire qui pourra être proclamé par une législation du Québec, durant la vie de cette convention collective.

14.03 Un salarié requis pour travailler l'un ou l'autre de ces congés fériés sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées en plus du paiement du congé férié.

14.04 Les salariés temporaires, les salariés probationnaires, les salariés mis à pied, les salariés en grève ou en lock-out, et les salariés en congé sans solde, peu importe la raison, ne sont pas éligibles aux congés payés en vertu de cet article. Les salariés en mise à pied seront payés pour le congé pourvu que la mise à pied a commencé en-dedans de cinq (5) jours de calendrier, avant le jour où le congé est observé par la Compagnie.

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

ARTICLE 14 - HOLIDAYS

14.01 An employee shall be paid at his straight time hourly rate on the basis of his regularly scheduled normal daily hours of work for the following days, whether or not he works on such holidays:

1. New Year's Day
2. Good Friday
3. Victoria Day
4. St-Jean Baptiste Day
5. Dominion Day
6. Labour Day
7. Thanksgiving Day
8. Christmas Day
9. Boxing Day
10. New Years Eve
11. Floating Holiday
12. Floating Holiday

14.02 The floating holidays will be designated by the Company after discussion with the Union. A floating holiday shall be replaced by any statutory holiday which may be proclaimed by the Quebec legislature during the life of this collective agreement.

14.03 An employee required to work on any of the above holidays shall be paid at the rate of time and one-half (1½) of his regular straight time hourly rate for all hours so worked in addition to receiving his holiday pay.

14.04 Temporary employees, probationary employees, employees on lay-off, employees on strike or lock-out, and employees on leave of absence for any reason shall not be eligible for holiday pay under this article. Employees on lay-off will be paid for the holiday provided the lay-off commenced within five (5) calendar days prior to the day on which the holiday is observed by the Company.

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

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 soit fournie lorsque rquise par la Compagnie.

14.06 Dans l'éventualité où un congé reconnu par cette convention survient durant les vacances du salarié, il sera rémunéré pour ce congé ou un autre congé payé lui sera accordé, en compensation, à une date ultérieure.

a) the employee has worked at least one (1) full shift during the seven (7) calendar day period immediately prior to 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, paid sick leave or Workmen's Compensation Benefits for the day on which the holiday is observed by the Company; and,

c) satisfactory proof is submitted when requested by the Company.

14.06 In the event a holiday recognized by this agreement falls during an employee's vacation, the employee will be paid for the day or will be granted another day off with pay at some later date.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 Les vacances seront accumulées et payées en se basant sur le service continu jusqu'au 1er mai de chaque année, conformément à la cédule suivante:

ARTICLE 15 - VACATIONS

15.01 Vacations shall be earned and paid for based upon continuous service up to 1st of May each year in accordance with the following schedule:

Années de service continu au 1er mai Years of continuous service as of May 1st	Vacances Vacations	Paie de vacances Vacation pay
Moins d'un (1) an	1 jour par mois de service jusqu'à un maximum de 10 jours.	4%
Less than one (1) year	1 day per month of continuous service up to a maximum of 10 days.	4%
1 an mais moins de 5 ans	2 semaines	4%
1 year but less than 5 years	2 weeks	4%
5 ans mais moins de 15 ans	3 semaines	6%
5 years but less than 15 years	3 weeks	6%
15 ans et plus	4 semaines	8%
15 years or more	4 weeks	8%

15.02 Le paiement de la paie de vacances sera basé sur le pourcentage approprié du salaire brut du salarié durant l'année fiscale précédente: 1er mai au 30 avril, moins tout bénéfice taxable et paie de vacances payée l'année précédente. Dans l'éventualité qu'un salarié est absent du travail à cause de maladie ou d'accident, les dispositions de la Loi sur les normes du travail à l'égard de son bénéfice ou à l'égard de son droit à la paie de vacances s'appliqueront.

15.03 Sujet aux exigences des opérations, il sera permis aux employés de prendre jusqu'à trois (3) semaines continues de vacances. La quatrième (4e) semaine doit être prise à une période autre ou séparément des premières trois semaines de vacances.Un salarié n'a le droit, en aucun cas, d'accumuler des vacances d'une année à l'autre.

15.04 Les périodes de vacances sont accordées par ordre d'ancienneté en tenant compte des exigences des opérations. La cédule des vacances annuelles sera complétée et affichée au plus tard le 15 mai. La Compagnie a le droit, à sa discrétion, de fermer une partie ou la totalité de l'usine en tout temps et pourra, après discussions avec le salarié, décréter des vacances durant telle période de fermeture de l'usine.

ARTICLE 16 - CLASSIFICATION DES TACHES ET TAUX DE SALAIRE

16.01 Les classifications des tâches des salariés visés par cette convention et le taux d salaire minimum à être payé à tels salariés, selon leurs classifications respectives, sont stipulés à l'Annexe "A" des présentes.

ARTICLE 17 - SALARIES TEMPORAIRES

17.01 La Compagnie peut engager des salariés temporaires pour couvrir la période des vacances ou pour combler une vacance comme mesure intérimaire ou pour satisfaire aux besoins des périodes de pointe ou lorsque des circonstances particulières le justifient.

17.02 Tels salariés temporaires n'acquéreront pas d'ancienneté ni auront droit à la procédure de griefs dans le cas de mesures disciplinaires, mise à pied ou congédiement.

15.02 Payment of vacation pay shall be based on the appropriate percentage of the employee's gross earnings during the prior fiscal year: May 1st to April 30, less all taxable benefits and vacation paid in the prior year. In the event an employee is absent from work due to illness or accident, the provisions of the Labour Standards Act regarding entitlement to vacation pay shall apply.

15.03 Subject to the needs of operations,the employees shall be authorized to take up to three (3) continuous weeks of vacation. The fourth (4th) week shall be taken at a different period or at a time separate from the first three weeks of vacation. Under no circumstances will an employee be allowed to accumulate vacations from year to year.

15.04 The vacation periods shall be granted by order of seniority with due consideration to the requirements of the business. The annual vacation schedule shall be completed and posted no later than May 15th. The Company, at its discretion, shall have the right to close a portion or all of the plant at any time and assign, after discussion with the employee, vacations during such shut down period.

ARTICLE 16 - JOB CLASSIFICATIONS AND WAGE RATES

16.01 The job classifications of employees covered by this agreement and the minimum wage rates to be paid to such employees in their respective classifications are set forth in Appendix "A" attached hereto.

ARTICLE 17 - TEMPORARY EMPLOYEES

17.01 The Company may hire temporary employees to work during the vacation period or to fill a vacancy as a temporary measure or to meet the requirements of the peak periods or when justified by particular circumstances.

17.02 Such temporary employees shall not acquire seniority nor have right to the grievance procedure in cases of disciplinary measures, lay-off or dismissal.

17.03 Après soixante (60) jours de travail, ces salariés sont éligibles aux avantages monétaires prévus à la convention, sauf l'assurance-groupe et le régime de retraite.

17.04 La Compagnie avisera le Syndicat que ce(s) salarié(s) est engagé comme temporaire.

17.03 After sixty (60) days of work, such employees shall be eligible for the monetary advantages stipulated in this agreement, except for the group insurance and the pension plan.

17.04 The Company shall advise the Union that such employee(s) is hired as a temporary employee.

ARTICLE 18 - CONVENTION COMPLETE

18.01 Il est entendu entre les parties aux présentes, que les dispositions de la présente convention annulent toutes conventions et ententes antérieures, verbales ou écrites, exprimées ou implicites entre telles parties. Toutes conventions ou ententes antérieures sont nulles et de nul effet. Les dispositions de cette convention pourront être amendées, complétées, annulées ou autrement modifiées uniquement par entente mutuelle par écrit, signée par les parties aux présentes.

18.02 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de cette convention collective.

ARTICLE 18 - COMPLETE AGREEMENT

18.01 It is the intent of the parties hereto that the provisions of this agreement will supersede all prior agreements and understandings, oral or written, expressed or implied between such parties. All prior agreements and understandings are void and of no force or effect. The provisions of this agreement can be amended, supplemented, rescinded or otherwise altered only by mutual agreement in writing hereafter signed by the parties hereto.

18.02 The appendix and letters of understanding form an integral part of the collective agreement.

ARTICLE 19 - DUREE DE CETTE CONVENTION

19.01 Cette convention entrera en vigueur le 1 juillet 1983 et le demeurera jusqu'au 30 juin 1986 et après d'année en année pourvu que l'une des parties puisse donner un avis écrit à l'autre partie, pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant le 30 juin 1986, ou toute autre année après, si elle désire mettre fin, modifier ou amender cette convention.

Les conditions de travail prévues dans la convention collective demeureront en vigueur jusqu'au moment où le droit de grève ou de lock-out est acquis.

ARTICLE 19 - DURATION

19.01 This agreement shall be effective on July 1, 1983 and shall remain in force through June 30, 1986, and from year to year thereafter provided that either party may give written notice to the other, not more than ninety (90) days prior to June 30, 1986 or any year thereafter, of its desire to terminate, modify or amend this agreement.

The working conditions foreseen in the collective agreement shall remain in effect until the date that the right to strike or lock-out is acquired.

SIGNEE A DORVAL, QUEBEC, CE JOUR DE 1983.

SIGNED AT DORVAL, QUEBEC, THIS 15 DAY OF Sept 1983.

POUR LA COMPAGNIE:
FOR THE COMPANY:

LES PRODUITS CHIMIQUES BORDEN
BORDEN CHEMICAL

POUR LE SYNDICAT:
FOR THE UNION:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
THE SERVICE EMPLOYEES UNION,
LOCAL 298, F.T.Q.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES

Classifications	1er juillet 1983	1er janvier 1985
Opérateur formaldéhyde	$11.10	$ 12.05
Opérateur du réacteur	11.10	12.05
Aide	10.68	11.63
Journalier	9.90	10.85

Prime de chef d'équipe

Dans le cas où la Compagnie nomme un chef d'équipe provenant de l'unité de négociation, tel(s) salarié(s) sera payé $0.25 l'heure de plus que son taux horaire régulier pendant la période où il occupera cette fonction. Les nominations à cette fonction de chef d'équipe ne sont pas sujettes à la procédure de postulation.

Prime d'ingénieurs stationnaires

Les opérateurs qui ont été requis par la Compagnie, avant la date d'entrée en vigueur de cette convention, d'obtenir un certificat 4e classe d'ingénieur stationnaire, continueront de recevoir une prime de $0.50 l'heure en plus de leur taux horaire régulier.

Prime d'utilité

L'opérateur qui est régulièrement assigné à des tâches d'entretien continuera de recevoir une prime de $0.50 l'heure en plus de son taux horaire régulier. Si la position d'utilité devait être abolie, le salarié retournera à son ancienne position.

Taux de remplacement

Un salarié transféré temporairement à un autre travail pour lequel le taux horaire est plus élevé que celui du salarié ainsi transféré temporairement, recevra le taux horaire le plus élevé pour la durée de la période de transfert, pourvu que le salarié soit transféré pour quatre (4) heures consécutives ou plus. Un salarié transféré temporairement à un autre travail pour lequel le taux horaire est moins élevé, ne subira pas de baisse de salaire pendant cette période de transfert temporaire.

APPENDIX "A"

JOB CLASSIFICATIONS AND WAGE RATES

Job Classifications	July 1, 1983	January 1, 1985
Formaldehyde Operator	$11.10	$12.05
Reactor Operator	11.10	12.05
Helper	10.68	11.63
General Labour	9.90	10.85

Lead Hand Premium

In the event the Company appoints a Lead Hand from within the bargaining unit, such person(s) will be paid an additional $0.25 per hour while performing lead hand duties. Appointments to this position will not be subject to the bidding procedure.

Stationary Engineers Premium

Operators who had been required by the Company prior to the effective date of this agreement to obtain a 4th class stationary engineer's certificate will continue to receive a premium of $0.50 per hour in addition to their regular straight time rate.

Utility Premium

The operator who is regularly assigned to maintenance duties will continue to be paid a premium of $0.50 per hour in addition to his regular straight time rate. Should the Utility position be abolished, the employee will be returned to his former position.

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 relieves for four (4) or more consecutive hours. An employee temporarily transferred to a lower rated job shall not have his pay reduced for such temporary period.

ANNEXE "B"

FORMULAIRE D'ADHESION SYNDICALE

(remplir en caractère d'imprimerie)

l'union des employés de
SERVICE
employees' union

local **298** FTQ • QFL
1665 est, rue Rachel, Montréal H2J 2K6

Je, soussigné, demande par la présente à devenir membre de l'Union susmentionnée, et autorise ladite Union à me représenter, à négocier et conclure une convention collective du travail.

Je m'engage à respecter les Statuts et Règlements de l'Union susmentionnée. J'autorise par la présente mon employeur à déduire de ma première paye après cette date les frais d'initiation déterminés par l'Union, et lui demande de remettre à l'Union les sommes d'argent ainsi déduites.

I, the undersigned, hereby apply for membership in the above named Union, and authorize said Union to represent me, to negotiate and conclude a collective labour agreement.

I agree to abide by the Constitution and Rules of the above named Union. I hereby authorize my employer to deduct, from my first pay after this date, the initiation fees established by the Union. I also request my employer to remit the amounts so deducted to the Union.

LETTRES MOULÉES — BLOCK LETTERS

Nom de famille / *Family name* _____ Prénom / *First name* _____

Adresse / *Address* _____ rue/street _____ app./apt. _____

Ville / *Town* _____ Code postal / *Postal code* _____

No. d'assurance sociale / *Social insurance no.* _____ Téléphone / *Telephone* _____

Occupation / *Occupation* _____ No. _____ Date de naissance / *Date of birth* _____

Nom de l'Employeur / *Name of employer* _____ Endroit de travail / *Place of work* _____

Date / *Date* _____ Signature / *Signature* _____

LETTER OF AGREEMENT

BETWEEN: BORDEN CHEMICAL,
DIVISION OF THE BORDEN COMPANY, LIMITED
(hereinafter called "The Company")

AND: THE SERVICE EMPLOYEES UNION, LOCAL 298, F.T.Q.
(hereinafter called "The Union")

No.1 - Purpose

The purpose of this Understanding is to cover the operation of a twelve (12) hours rotating shift schedule supplementary to the Collective Agreement between the parties, and applicable only to employees in the formaldehyde and resin departments.

No. 2 - Duration of Letter of Agreement

The twelve (12) hour work schedule shall continue to the expiration date of the Collective Agreement unless rendered or declared invalid by reason of any existing or subsequently enacted legislation or any decree of a court of competent jurisdiction and subject to the termination provisions set forth in No. 3(B) below and Appendix "A" attached hereto.

No. 3 - General provisions

(A) Since it is not possible to anticipate every problem or situation that may arise during the term of this letter of agreement, it is understood and agreed that an attempt shall be made to resolve such problems in a manner consistent with the overall intent of this proposal based on the principle that there will be no financial gain to either party and, that the Company shall not be put to any increased cost or required to make any payments greater than those established in the current Collective Agreement.

(B) It is further understood and agreed that in the event problems or differences arise which can not be resolved to the mutual satisfaction of both parties, the twelve (12) hour work schedule may be terminated by either party giving thirty (30) days written notice to the other party.

(C) There shall be no premiums paid for change from the eight (8) hour shift to the twelve (12) hour shift, or any change back from the twelve (12) hour shift to the original eight (8) hour shift.

(D) In order to make the twelve (12) hour shift system successful, it is understood and agreed that off-shift employees must respond to cover any absenteeism. Repeated isntances of absenteeism and/or tardiness shall result in severe disciplinary action.

No. 4 - Shift Trades

(A) Employees shall be paid straight time for work performed on another employee's day off when shifts are traded by friendly agreement approved by management.

(B) When a mutual exchange of work shift has been applied for and subsequently approved by management, the schedule each employee works on that day as the result of the exchange shall be considered as their regular schedule. Shift trades which result in an employee working two (2) consecutive shifts (24 hours) shall not be authorized.

No. 5 - Amendments to the Collective Agreement

(A) In consideration thereof, the parties hereby agree that the Collective Agreement shall be amended as follows, applicable only to the Formaldehyde and Resin Departments.

Amendment no. 1 - Hours of Work and Overtime

Article 12.03: add the following

Seven (7) day, twelve (12) hour rotating shift schedule

c) Each employee shall be required to work a shift or twelve (12) hours per day for four (4) days after which he shall have four (4) days off. In any eight (8) day period this will amount to forty-eight (48) hours work and shall be paid for at the new straight time rate.

d) The pay week shall consist of seven (7) days from 7:30 A.M. Monday until 7:30 A.M. the following Monday.

e) In any pay week depending on the shift worked, an employee shall work four (4) days (48 hours) for a period of four (4) weeks, and then three (3) days (36 hours) for a further period of four (4) weeks. Payment shall be based on the number of hours worked in the pay week at the new straight time rate (see Appendix "B" for calculation of new rate).

f) All work performed over forty-eight (48) hours in any eight (8) day period shall be paid at time and one-half (1½) for the excess hours. Overtime shall be calculated on the employees old base rate, excluding average shift differential and overtime allowance.

g) The employee must have worked all his regular work days prior to or following the overtime period to qualify for the overtime payment.

Amendment no. 2 - Reporting Pay and Call-Back

Article 12.08 - amend as follows

a) Reporting pay - 4 hours pay at old base rate

b) Call-Back - 4 hours pay at time and one-half (1½) of his old base rate. Shift differential shall not be paid unless eight (8) or more hours are worked.

Amendment no. 3 - Vacations

Article 15.01 - clarify vacation entitlement as follows:

a) 2 weeks vacation shall consist of 6 twelve hour shifts.
3 weeks vacation shall consist of 10 twelve hour shifts.
4 weeks vacation shall consist of 13 twelve hour shifts.

Amendment no. 4 - Statutory Holidays

Articles 14.01, 14.03 and 14.06 - amend as follows:

a) If a statutory holiday is recognized on an employee's regular scheduled work day and the employee is not required to work, he shall be paid at his new straight time rate on the basis of his regularly scheduled normal daily hours of work (Twelve (12) hours at new straight time rate).

b) When a holiday is recognized during an employee's vacation or on his regular scheduled day off, the employee shall be paid eight (8) hours pay at the old base rate.

c) If an employee is required to work on a recognized or agreed holiday, he shall be paid at the rate of time and one-half (1½) of his old base rate for all hours so worked in addition to the holiday pay provided in (a) or (b) above.

Amendment no. 5 - Shift Premiums

Articles 12.06 and 12.07 - delete and replace with:

a) Employees on the twelve (12) hour shift shall be paid a shift premium. The premium shall be the same regardless of the shift worked and shall be the average of the present shift premium over twenty-four (24) hours.

b) Shift premiums shall not be included in the base rate in computing overtime.

Amendment no. 6 - Jury Duty

Article 11.01 - amend as follows:

a) Straight time pay shall mean old base rate excluding overtime and shift premium allowances.

Amendment no. 7 - Bereavement Pay

Article 11.02 - amend as follows:

a) Bereavement pay shall be up to two (2) scheduled working days lost, twenty-four (24) hours, at the employees old base rate excluding overtime and shift premium allowances.

The parties hereby agree that all other provisions of the Collective Agreement shall remain in full force and effect.

Signed this 15th day of Sept 1983.

FOR THE COMPANY:

Pierre Cadoret

FOR THE UNION:

Marc Dutil

Lucien Brunette

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LES PRODUITS CHIMIQUES BORDEN,
DIVISION DE LA COMPAGNIE BORDEN LIMITEE, LAVAL, QUEBEC.
(ci-après appelée "La Compagnie")

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE, LOCAL 298, F.T.Q.
(ci-après appelée "Le Syndicat")

No. 1 - But

Le but de cette lettre d'entente est de couvrir le fonctionnement d'un horaire de travail rotatif de douze (12) heures additionnel à la convention collective et applicable seulement aux employés du département de formaldéhyde et de résine.

No. 2 - Durée de la Lettre d'entente

L'horaire de travail de 12 heures continuera jusqu'à la date d'expiration de la convention collective à moins qu'il soit déclaré de nul effet à cause d'une loi existante ou proclamée subséquemment, ou de tout décret d'un tribunal de juridiction compétente et sujet aux dispositions de l'annulation, tel que mentionné au no. 3 ci-dessous et à l'Annexe "A" ci-après.

No. 3 - Dispositions générales du changement d'horaire

(A) Comme il n'est pas possible de prévoir chaque problème ou situation pouvant survenir pendant la durée de cette lettre d'entente il est entendu et convenu qu'un effort sera fait pour résoudre tels problèmes d'une façon suivie, selon l'intention générale de cette proposition, basé sur le principe qu'aucune des parties ne fera de profits, que la Compagnie ne sera pas placée devant des coûts additionnels ou requise d'effectuer des paiements plus élevés que ceux établis au cours de la convention collective actuelle.

(B) Il est de plus entendu et convenu que dans le cas où surviennent des problèmes ou différents, lesquels ne peuvent être réglés à la satisfaction des parties, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à cet horaire de travail de 12 heures en donnant un avis écrit de trente (30) jours à l'autre partie.

(C) Aucune prime ne sera payée pour le changement de l'horaire de huit (8) heures à l'horaire de douze (12) heures, ou pour tout changement de l'horaire de douze (12) heures à l'horaire de huit (8) heures.

(D) Dans le but d'asssurer la réussite de ce nouvel horaire de travail de douze (12) heures, il est entendu et convenu que les employés de l'autre équipe doivent répondre pour combler toute absence. Les retards et/ou absences répétées résulteront en mesure disciplinaire sévère.

No. 4 - Echange d'équipes de travail

(A) Les employés seront payés au taux régulier pour le travail effectué lors du jour non cédulé d'un autre employé, à la suite d'une entente amicale d'échange d'équipe de travail approuvé par la direction.

(B) Lorsqu'un échange mutuel d'équipe de travail a été demandé et subséquemment approuvé par la direction, la cédule de travail de chaque employé ce jour-là, résultant de cet échange, sera considérée comme étant leur cédule régulière. L'échange d'équipe de travail qui aurait pour conséquence de faire travailler un employé pendant deux (2) équipes consécutives (24 heures) ne sera pas autorisé.

No. 5 - Modification à la convention collective

(A) En considérattion de ce qui ci-haut allégué, les parties conviennent que la convention collective sera modifiée pour s'appliquer seulement aux départements de formaldéhyde et de résine, tel que mentionné ci-après.

Modification no. 1 - Heures de travail et surtemps

Article 12.03: ajouter ce qui suit:

Sept (7) jours, équipe de travail rotative de douze (12) heures

c) Chaque employé sera requis de travailler une (1) équipe de travail de douze (12) heures pour quatre (4) jours après quoi il aura quatre (4) jours de congé. Chaque période de huit (8) heures totalisant quarante-huit (48) heures de travail sera payée au nouveau taux horaire régulier.

d) La semaine de paie consistera en sept (7) jours, du lundi 7:30 A.M. jusqu'au lundi suivant à 7:30 A.M.

e) A chaque semaine de paie, selon l'équipe travaillée, un employé travaillera quatre (4) jours (48 heures) pour une période de quatre (4) semaines, après quoi il travaillera trois (3) jours (36 heures) pour une autre période de quatre (4) semaines. Le paiement sera basé sur le nombre d'heures travaillées au cours de la semaine de paie, au nouveau taux horaire régulier, (voir Annexe "B" pour le calcul de ce nouveau taux).

f) Tout travail effectué après quarante-huit (48) heures à chaque période de huit (8) jours sera payé à temps et demi (1½) pour toute heure supplémentaire. Le surtemps sera calculé selon l'ancien taux de base de l'employé, excluant la prime moyenne et l'indemnité de surtemps.

g) L'employé doit avoir travaillé tous les jours réguliers avant ou suivant la période de surtemps pour se qualifier pour le paiement du surtemps.

Modification no. 2 - Indemnité de présence et rappel au travail

L'article 12.08 est modifié pour lire:

a) Indemnité de présence: 4 heures de paie à l'ancien taux de base.

b) Rappel au travail: 4 heures de paie à temps et demi de son ancien taux de base. La prime d'équipe ne sera pas payée à moins que huit (8) heures ou plus aient été travaillées.

Modification no. 3 - Vacances

L'article 15.01: le droit aux semaines de vacances est précisé pour lire comme suit:

a) 2 semaines de vacances consisteront en 6 équipes de travail de 12 hres
3 semaines de vacances consisteront en 10 équipes de travail de 12 hres
4 semaines de vacances consisteront en 13 équipes de travail de 12 hres

Modification no. 4 - Congés statutaires

Les articles 14.01 et 14.06 sont modifiés comme suit:

a) Si un congé statutaire est reconnu un jour de travail régulier d'un employé et que l'employé n'est pas requis de travailler, il sera payé selon son nouveau taux horaire régulier basé sur ses heures quotidiennes régulières de travail. (12 heures au nouveau taux horaire de base).

b) Lorsqu'un congé statutaire est reconnu pendant les vacances d'un employé ou lors d'un jour régulier non cédulé, l'employé sera payé huit (8) heures à son ancien taux de base.

c) Si un employé est requis pour travailler un jour de congé statutaire reconnu ou convenu, il sera payé au taux de temps et demi (1½) son ancien taux de base pour toutes les heures ainsi travaillées en plus du congé payé prévu à (a) ou (b) ci-dessus.

Modification no. 5 - Prime d'équipe

Les articles 12.06 et 12.07 sont biffés et remplacés par:

a) Les employés travaillant sur l'équipe de travail de 12 heures recevront une prime d'équipe. Cette prime sera la même sans égard à l'équipe travaillée et selon la moyenne de la prime actuelle pendant 24 heures de travail.

b) Les primes d'équipes ne sont pas incluses dans le taux de base dans le calcul du surtemps.

Modification no. 6 - Service de juré

L'article 11.01 est modifié comme suit:

a) la paie régulière signifie l'ancien taux de base excluant le surtemps et les indemnités de prime d'équipe.

Modification no. 7 - Paie de deuil

L'article 11.02 est modifié comme suit:

a) La paie de deuil sera jusqu'à deux (2) jours de travail cédulés non travaillés, vingt-quatre (24) heures, à l'ancien taux de base de l'employé excluant le surtemps et les indemnités de primes d'équipe.

Les parties conviennent, par les présentes, que toutes les autres dispositions de cette convention collective demeurent totalement en vigueur et effectives.

Signée ce 15 jour de Sept 1983.

POUR LA COMPAGNIE:	POUR L'UNION:
[illegible]	Marc [illegible]
Pierre Labonté	[illegible]
	Lucien Brunette

APPENDIX "A"

MANAGEMENT BASES FOR TERMINATION OF TWELVE (12) HOUR SHIFT SCHEDULE

The following criteria, alone or in combination, are agreed to be adequate reason for terminating the twelve (12) hour shift schedule:

1. Total operating labour cost of the twelve (12) hour schedule exceeds the cost of the eight (8) hour schedule.

2. New laws or amendments to existing laws which requires the payment of a premium or benefit not now required.

3. Unfavourable rulings or penalties imposed by the Workmen's Compensation Board.

4. Problems arising from sick leave replacement.

5. Increased operator fatigue.

6. Reduced productivity related to the twelve (12) hour schedule.

7. Deterioration of job communications between different shifts or between supervision and the operators.

8. Increased labour turnover attributable to the twelve (12) hour schedule.

9. Work limitations being placed on an employee thereby preventing him from working the full twelve (12) hour shift.

ANNEXE "A"

CRITERE DE LA DIRECTION POUR METTRE FIN A L'HORAIRE DE 12 HEURES

Un seul ou plus des critères suivants seront considérés comme étant une raison suffisante pour mettre fin à l'horaire de travail de 12 heures:

1. Le coût total des opérations de l'horaire de travail de douze (12) heures excède le coût de l'horaire de nuit de huit (8) heures.

2. De nouvelles lois ou amendements à des lois existantes exigeant le paiement d'une prime ou de bénéfices lesquels ne sont actuellement pas exigés.

3. Des décisions ou pénalités non favorables imposés par la Commission des Accidents de Travail.

4. Des problèmes découlant du remplacement pour congé de maladie.

5. Une fatigue plus accrue des opérateurs.

6. Productivité réduite relativement à l'horaire de douze (12) heures.

7. Détérioration des communications de travail entre les différentes équipes de travail ou entre les superviseurs et les opérateurs.

8. Augmentation du roulement de la main-d'oeuvre attribuable à l'horaire de travail de douze (12) heures.

9. Limites de travail imposées à un employé l'empêchant de travailler l'équipe de travail de douze (12) heures au complet.

APPENDIX "B"

WAGE RATE CONVERSION FORMULA

Classified Rate = Old Base Rate

+ Scheduled Overtime Allowance

+ Average Shift Premium

= New Straight Time Rate.

EXAMPLE OF NEW STRAIGHT TIME RATE CALCULATION

Present Old Base Rate	-	$11.10
Present Shift Premiums	-	.35 Afternoon
	-	.42 Night

Eight (8) Week Schedule will provide - 320 hours straight time
+ 16 hours overtime

320 hours @ $11.10	=	$3,552.00
16 hours @ $11.10 x 1½	=	266.40
		$3,818.40

1 hour = $3,818.40 - 336 hours =	$11.36
Less Old Base Rate	11.10
= Average Overtime Allowance	$0.26

Shift Premium - 35¢ + 42¢ - 3 = $.257 average

Old Base Rate	$11.10
Overtime Allowance	0.26
Average Shift Allowance	0.26
New Straight Time Rate	$11.62 per hour