

NOM

NO

05576-4

*Établissement fermé en 82*

2704

C.A.E.	3791	NO.CONV.	55764
AFFIL.	11	NB.EMPL.	12
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	6512 63
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M17719091

DÉPÔT

05576-4  
Dépôt N°: 091,3237

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 69 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> Nière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Veuillez indiquer ce numéro	
Date	Signature	Reception	Du	Au	Nombre de copies remis par la convention collective
	30-09-04	30-09-10	30-09-04	03-09-10	12

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association de travailleurs de l'alimentaire, laitier, boulangerie, pâtisseries, produits alimentaires, vendeurs à commission et ind. allies, local 975. Atte: M. Douglas Pardine. 2050 rue de Sorel, suite 24, Montreal, P.Q. H4P 1G5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Borden Chemical Division de la Cie Borden Ltée, Division des encres d'imprimerie. 1311 Hymus Boul. Dorval, P.Q. H9P 1J5


Unité de négociation  
 "Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des vendeurs, des chauffeurs, des employés de bureau, de tous les employés de laboratoire, et de tous ceux automatiquement exclus par la loi".

Article	35-05	Article	3730 (5)	Article	7
---------	-------	---------	----------	---------	---

Notes: Dépôt fait par courriel sur l'adresse indiquée sur le site du BGT. Voir au verso pour les codes

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Remarque:  
 Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: THE BORDEN CHEMICAL COMPANY (CANADA) LIMITED, DIVISION THE DIVISION. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	30-11-07

Pour renseignements:  425, St-Anne, Québec G1R 4Z1 — 843-4970  256, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

COPIE 4

viennent par les présentes de ce qui suit:

80 SEP 10 11 49

GENERAL DU TRAVAIL

R06-06  
3730 (5)

17719-01  
12 Sal.  
05576-4

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

Entre:  
Between:

BORDEN CHEMICAL, division de  
la Cie Borden Ltée, division  
des Encres d'imprimerie,  
Dorval, Québec

(Ci-après appelée la "Compagnie")

Et:  
And:

Employés de boulangerie, laiterie,  
crème glacée, produits alimentaires  
vendeurs à commission et industries  
alliées, local 973

(Ci-après appelée le "Syndicat")

Cette convention atteste que  
la Compagnie et le Syndicat,  
agissant par leurs représen-  
tants dûment autorisés, con-  
viennent par les présentes  
de ce qui suit:

Now, therefore, the Company and  
the Union, acting through their  
duly authorized representatives,  
hereby agree as follow:

80 SEP 20 11 49

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

Entre:  
Between:

BORDEN CHEMICAL, division de la Cie  
Borden Ltée, division des Encres  
d'imprimerie, Dorval, Québec

BORDEN CHEMICAL, division of The Borden  
Company, Limited, Printing Ink Division,  
Dorval, Quebec

Et:  
And:

Employés de boulangerie, laiterie, crème  
glacée, produits alimentaires, vendeurs  
à commission et industries alliées,  
Local 973

---

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	Réserves de l'administration Reservations of Management	1
4	Sécurité syndicale Union Security	2
5	Représentation syndicale Union Representation	3
6	Procédure de règlement des griefs & arbitrage Grievance and Arbitration Procedures	4
7	Ancienneté Seniority	6
8	Grèves et contre-grèves (lock-outs) Strikes and lock-outs	9
9	Tableau d'affichage Bulletin board	9
10	Heures de travail et surtemps Hours of work and overtime	10
11	Vacances Vacations	11
12	Congés statutaires Statutory Holidays	12
13	Congé pour décès Bereavement	13
14	Service de juré Jury Duty	14

15	Classification des emplois et taux de salaire Job Classifications and Wage Rates	14
16	Uniformes Uniforms	14
17	Sécurité Security	14
18	Prestations sociales Welfare Benefits	15
19	Entente complète Complete Agreement	16
20	Sous-contrats Sub-Contracts	16
21	Fin de la convention Termination of Agreement	17
	Annexe "A" Appendix "A"	

---

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 ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre de la province de Québec le 29 novembre 1976.

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, en considération des dispositions de cette convention, les salariés consentent à coopérer et appuient la Compagnie dans ses efforts pour maintenir des opérations efficaces, la propreté de l'usine, la protection des biens et la sécurité des salariés.

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 1811, boul. Hymus, Dorval, Québec, à l'exception des vendeurs, des chauffeurs, des employés de bureaux, des employés de laboratoires, et de tous ceux exclus automatiquement par le Code du Travail du Québec.

2.02 Les parties aux présentes conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination, intimidation ou coercition contre tout employé de la part de la Compagnie, de l'Union ou de leurs représentants ou membres respectifs. Les activités syndicales ne doivent pas se poursuivre pendant les heures d'affaires ou sur les lieux de la Compagnie sans le consentement préalable de la Compagnie.

ARTICLE 3 - RESERVES DE L'ADMINISTRATION

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à la Compagnie d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, de muter, de reclasser et de suspendre les salariés visés par la présente convention; le Syndicat reconnaît également le droit de la Compagnie de discipliner ou de congédier tout salarié pour cause, pourvu qu'un salarié ayant acquis de l'ancienneté allègue que son congédiement ou la mesure disciplinaire est sans motif raisonnable, puisse soumettre un grief pour être traité de la façon stipulée ci-après.

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 Minister of Labour and Manpower of the Province of Quebec on November 26, 1976.

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 or violation of this Agreement. Furthermore, in consideration of the provisions of this Agreement, the employees hereto agree to cooperate with and support the Company in its efforts to maintain an efficient operation, cleanliness of the plant, protection of property and safety of employees.

ARTICLE 2 - RECOGNITION

2.01 The Company recognizes the Union as the sole and exclusive Bargaining Agent for all employees of the Company at 1811, Hymus Blvd., Dorval, Quebec, save and except salesmen, drivers, office and clerical employees, laboratory employees, and all those automatically excluded under the Quebec Labour Code.

2.02 The parties hereto agree that there shall be no discrimination, intimidation or coercion on behalf of the Company, the Union, or its representatives or members respectively, regarding any employee. Union activities shall not be conducted on Company time or premises without the prior approval of the Company.

ARTICLE 3 - RESERVATIONS OF MANAGEMENT

3.01 The Union acknowledges that it is the function of the Company to hire, promote, demote, transfer, re-classify, and suspend employees covered by this Agreement and also the right of the Company to discipline or discharge any employee for cause, provided that a claim by an employee who has acquired seniority that he has been discharged or disciplined without reasonable cause may be the subject of a grievance and dealt with as hereinafter provided.

3.02 Le Syndicat reconnaît de plus le droit de la Compagnie d'exploiter et d'administrer ses affaires en toute conformité avec ses engagements et responsabilités et selon ses politiques. L'emplacement de l'usine, les produits devant être manufacturés, les programmes de production et de vente, l'attribution du travail, les méthodes, procédés et moyens de fabrication et de distribution, l'établissement des règles et règlements à être observés par les employés, en autant qu'ils ne violent pas les dispositions et l'esprit de la convention collective, l'extension, l'expansion, la limitation, la diminution ou la cessation des opérations de la Compagnie relèvent exclusivement de la Compagnie. De plus, la Compagnie conserve tous ses droits dans l'administration de ses affaires, à sa seule et unique discrétion, à moins d'exception formelle stipulée dans la présente convention.

3.03 Sans restreindre la portée générale du droit de la Compagnie au congédiement motivé, l'une des causes suivantes sera censée être, de façon concluante, un motif suffisant pour le renvoi d'un salarié: l'ivresse, l'inobservance de la défense de fumer en certains endroits, la possession ou l'utilisation d'alcool ou de drogues au travail ou sur les lieux de la Compagnie, ou le vol.

#### ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

4.01 Tous les salariés de la Compagnie qui font partie de l'unité de négociations doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du syndicat.

4.02 Chaque nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, devenir et rester membre en règle du Syndicat après trente (30) jours de calendrier avec la Compagnie.

4.03 La Compagnie doit déduire de chaque paie des salariés les cotisations syndicales au montant établi par le Comité Exécutif du Local, en accord avec les règlements du Local du syndicat, et certifié par écrit à la Compagnie.

4.04 La Compagnie doit déduire les frais d'initiation de la paie d'un nouveau salarié lorsque tel salarié a complété trente (30) jours de calendrier, au montant établi par le Comité Exécutif du Local, et en accord avec les règlements du Local du Syndicat. Le syndicat indemniserá et dédommagera la Compagnie de toute réclamation, demande, poursuite ou autre genre de responsabilité qui pourraient résulter par suite ou en raison de toute action prise ou non prise par la Compagnie en vertu de cet article.

3.02 The Union further recognizes the 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 establishment of rules and regulations to be observed by employees, provided such rules and regulations do not conflict with the terms and intent of this Collective Agreement, the extension, expansion, limitation, curtailment or cessation of operations are solely and exclusively the responsibility of the Company. Furthermore, the Company retains all rights in managing its business in its sole and absolute discretion unless otherwise specifically restricted by this Agreement.

3.03 Without limiting the generality of the right of the Company to discharge for cause, any of the following causes shall be conclusively deemed to be sufficient cause for the dismissal of an employee: drunkenness, smoking in prohibited areas, possession of or use of alcohol or drugs while working or while on Company premises, or stealing.

#### ARTICLE 4 - UNION SECURITY

4.01 All employees of the Company who are included in the bargaining unit must as condition of employment, become and remain members in good standing of the Union.

4.02 Each new employee must, as condition of employment, become and remain a member in good standing of the Union after thirty (30) calendar days with the Company.

4.03 The Company must deduct from each employees' pay the Union's fees at an amount fixed by the Executive Committee of the Local, and in accordance with the rules of the Union's Local, and certified in writing to the Company.

4.04 The Company must deduct the initiation fees from the salary of a new employee when this employee has completed a period of thirty (30) calendar days, at an amount fixed by the Executive Committee of the Local and in accordance with the rules of the Union's Local. The Union shall indemnify and save the Company harmless from all claims, demands, suits, or other forms of liability that may arise out of or by reason of action taken or not taken by the Company under this Article.

4.05 La Compagnie doit faire parvenir mensuellement telles déductions au bureau du Local du syndicat, accompagnés d'une liste de tous les salariés avec le montant déduit. Telle liste doit être envoyée par courrier postal au bureau du syndicat pas plus tard que le quinzième (15e) jour de chaque mois.

4.06 La Compagnie doit, dès l'embauche d'un nouveau salarié, faire signer à ce salarié sa carte d'adhésion et la formule de retenue syndicale et faire parvenir la carte d'adhésion au bureau du Syndicat.

#### ARTICLE 5 - REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 La Compagnie convient de reconnaître un (1) salarié pour agir à titre de délégué sur chaque équipe. Tel délégué doit avoir au moins six (6) mois consécutifs de service avec la Compagnie au moment de son élection ou de sa nomination. 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 négocier à leur sujet, et avec la permission de son chef ou surveillant immédiat, laquelle permission ne sera pas refusée sans raison valable mais pourra être remise. Le délégué doit se présenter devant son chef ou surveillant 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 négociations relatives à ces griefs, est payé à son taux horaire régulier pendant telle absence. Un délégué qui est requis d'assister à une réunion de grief en dehors de son équipe régulière est rémunéré à son taux horaire régulier pour le temps consacré à telle réunion de grief. Toutefois, ce temps ne sera pas inclus dans le calcul du surtemps et les dispositions de rappel au travail à l'article 10.04 ne s'appliquent pas.

5.02 Aux fins de négociation de tout renouvellement de cette convention collective, la Compagnie reconnaît la présence d'un délégué et de l'agent syndical.

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

4.05 The Company shall forward these deductions every month to the office of the Union's Local, accompanied by a list of all employees and the amount deducted. This list shall be forwarded by mail to the office of the Union not later than the fifteenth (15th) of each month.

4.06 The Company must, on hiring any new employee, have him sign the membership card and the form for withholding Union's dues and have the membership card sent to the Union office.

#### ARTICLE 5 - UNION REPRESENTATION

5.01 The Company agrees to recognize one (1) employee to act as a Steward on each shift. Such Steward shall have at least six (6) consecutive months of service with the Company at the time of his election or appointment. 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 negotiating 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 negotiating grievances in the Plant, shall be paid his straight time hourly rate for such absence. A steward who is required to attend a grievance meeting outside of his regular shift shall be paid his regular straight time hourly rate for time spent at such grievance meeting. However, such time will not be included in any overtime calculation, nor will the call-back provision in Article 10.04 apply.

5.02 The Company recognizes the presence of one (1) Steward and the Union business agent for purposes of negotiations of any renewal of this collective labour agreement.

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

5.04 Le Syndicat doit aviser la Compagnie par écrit du nom du délégué et de tout changement subséquent.

5.05 L'agent syndical, ayant d'abord obtenu la permission de l'administration, a accès à la salle à manger lors des pauses repas afin de parler aux salariés.

5.06 Il est entendu que les délégués syndicaux ne sont autorisés en aucune façon à violer, modifier, varier ou changer aucune partie de cette convention collective.

5.07 La Compagnie doit informer le délégué syndical approprié de tout nouveau salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de cette convention.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT  
DES GRIEFS & ARBITRAGE

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

1ère étape

Nul grief ne sera considéré valable à moins d'être soumis en dedans de dix (10) jours ouvrables subséquentement aux prétendues circonstances donnant lieu au grief.

Le salarié soumet le grief par écrit, en utilisant la formule désignée à cette fin, et en indiquant les dispositions de la convention collective supposément violées. Le délégué remet le grief au gérant d'usine ou à son représentant désigné. Lors de rencontre pour discuter du grief, le salarié peut, s'il le désire, être accompagné du délégué. Le gérant d'usine ou son représentant désigné doit donner sa réponse au plaignant par écrit au plus tard le cinquième (5e) jour ouvrable suivant le jour où il reçoit le grief.

2e étape

Si le salarié n'est pas satisfait de la décision du gérant d'usine ou de son représentant désigné, cette décision doit être soumise au gérant général ou à son représentant désigné dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la réception de la décision du gérant d'usine ou de son représentant désigné, mentionnée à la première étape. Dans les cinq (5) jours ouvrables, le gérant général doit convoquer une réunion avec le plaignant

5.04 The Union shall notify the Company in writing of the name of the Steward and any subsequent changes.

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

5.06 It is understood that the Union's Steward(s) does not have any authority to violate, alter, amend, or change any part of this collective labour agreement.

5.07 The Company shall inform the appropriate Union's Steward of all new employees hired after the effective date of this Agreement.

ARTICLE 6 - GRIEVANCE AND ARBITRATION  
PROCEDURES

6.01 A grievance may arise only from a dispute concerning the interpretation, application, administration or alleged violation of this Collective Agreement. A grievance will be submitted in the following manner:

1st step

No grievance shall be considered if the alleged circumstances of the grievance occurred more than ten (10) work days prior to the submission of the grievance.

The employee shall submit the grievance in writing, using the appropriate form, and specifying the provision(s) of the Agreement allegedly violated. The Steward submits the grievance to the Plant Manager or his designated representative. When meeting to discuss the grievance, the employee may, if he so desires, be accompanied by the Steward. The Plant Manager or his designated representative shall give his answer in writing to the grievor not later than the fifth (5th) work day following the day upon which he received the grievance.

Step 2

If the decision of the Plant Manager or his designated representative is not acceptable to the employee, it shall be submitted to the General Manager or his designated representative within five (5) work days from the receipt of the Plant Manager's or his designated representative's decision in Step 1. The General Manager shall arrange a meeting with the Grievor and the Steward within five (5) work days and the General Manager shall give his answer in writing

et le délégué et donner une réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la réunion. Un représentant du Syndicat doit assister à cette réunion.

within five (5) work days following the date of the meeting. A representative of the Union shall be present at this meeting.

3e étape

Step 3

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 2e étape est émise. L'arbitre est 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, doit nommer un arbitre impartial. Après avoir été choisi ou nommé, l'arbitre rencontre les parties, entend la preuve et rend une décision. La décision est finale et lie les parties et tout salarié concerné.

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. If the parties fail to agree on an Arbitrator, the Minister of Labour, upon the request of either party, shall appoint an impartial Arbitrator. After the Arbitrator has been selected or appointed, he shall meet with the parties, hear evidence and render a decision. The decision shall be final and binding upon the parties and upon any employee affected by it.

6.02 Si la procédure concernant un grief n'est pas suivie dans les délais prescrits par chacune des dispositions du présent article, ce grief sera alors considéré abandonné, à moins que tels délais soient prolongés par entente mutuelle confirmée par écrit entre les parties.

6.02 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, unless such time limits are extended by mutual agreement confirmed in writing by the parties.

6.03 L'arbitre n'a ni la compétence ni l'autorité:

6.03 The Arbitrator shall have no jurisdiction or authority to:

a) d'ajouter aux dispositions de cette convention, de les diminuer, modifier ou de les changer de quelque façon;

a) Add to, subtract from, modify or in any way change the provisions of this Agreement;

b) d'établir de nouvelles échelles des salaires ou de changer les échelles des salaires ou les salaires déjà existants pour la classification d'emplois spécifiques;

b) Establish new wage schedules or change existing wage schedules or wages for specific job classification;

c) de fixer des normes de production ou d'assumer toute autre responsabilité de l'administration.

c) Determine standards of production or assume any other responsibility of Management.

6.04 Dans le cas d'un salarié devant être congédié ou suspendu, l'arbitre peut:

6.04 In the case of an employee who has been dismissed or suspended, the Arbitrator may:

a) Ordonner de réintégrer ledit salarié avec toutes les indemnités et tous les droits et privilèges prévus à la convention;

a) Re-instate the said employee with full compensation, rights, and privileges provided by the Agreement;

b) Maintenir le congédiement ou la suspension;

b) Maintain the dismissal or suspension;

c) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris, s'il y a lieu, la détermination du montant d'indemnité auquel un salarié peut avoir droit.

6.05 Chaque partie paie ses propres frais ainsi que les honoraires et déboursés des témoins qu'elle assigne et ceux de ses propres représentants. Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payés en part égale par les parties.

6.06 Grievs de l'administration -  
Il est entendu que l'administration peut, lors de toute réunion avec le Syndicat, faire une plainte concernant la conduite du Syndicat, de ses dirigeants syndicaux ou de tout salarié, et si telle plainte par l'administration n'est pas réglée à la satisfaction mutuelle des parties réunies, elle peut être traitée comme un grief et être référée à l'arbitrage de la même manière que le grief d'un salarié.

6.07 Les dispositions de l'article 6.06 s'appliquent mutatis mutandis au syndicat.

6.08 Tout règlement d'un grief intervenu entre les parties doit être par écrit afin d'être exécutoire et de lier les parties et les salariés concernés.

6.09 Le fardeau de la preuve dans les affaires de suspension et de congédiement incombe à la Compagnie.

6.10 Dans les cas de suspension ou de congédiement, le grief doit être soumis par écrit dans les dix (10) jours qui suivent l'avis au salarié, à compter de la 2e étape.

6.11 Quand un salarié est suspendu, la Compagnie se doit d'imposer la date du début de la suspension en-dedans de deux (2) semaines de la date d'avis à l'employé d'une telle suspension. Toutefois cette clause ne s'applique pas lorsque deux (2) salariés ou plus sont sujets à une suspension.

#### ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ

7.01 L'ancienneté se définit comme le service continu au sein de la Compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation.

7.02 Une liste d'ancienneté doit être affichée dans l'usine, et être mise à date au moins tous les six (6) mois.

c) Render any other decision judged to be equitable under the circumstances, including, if need be, determination of the amount of compensation to which an employee may be entitled.

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

6.06 Management Grievances -  
It is understood that the Management may bring forward at any meeting held with the Union any complaint with respect to the conduct of the Union, its officers, or any employee, and that if such complaint by Management is not settled to the mutual satisfaction of the conferring parties, it may be treated as a grievance and referred to arbitration in the same way as the grievance of an employee.

6.07 The provisions of article 6.06 apply mutatis mutandis to the Union.

6.08 Any settlement of any grievance reached between the parties must be in writing in order to be binding and executory on the parties and the employee(s) concerned.

6.09 The burden of proof in matters of suspension and dismissal shall rest with the Company.

6.10 In cases of suspension or dismissal, the grievance must be submitted in writing ten (10) days after the employee is notified, beginning at the second (2nd) Step.

6.11 When an employee is to be suspended, the Company will endeavour to impose the commencement date of the suspension within two (2) weeks from the date the employee is notified of such suspension. This clause, however, shall not apply when two (2) or more employees are to be suspended.

#### ARTICLE 7 - SENIORITY

7.01 Seniority is defined as continuous service with the Company within the bargaining unit.

7.02 A seniority list shall be posted in the Plant, and updated at least every six (6) months.

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 il est sujet aux transferts, rétrogradation, mise à pied, congédiement, à la seule discrétion de la Compagnie, et il n'a aucun recours aux procédures de grief et d'arbitrage prévues à la présente convention. Après avoir terminé de façon satisfaisante la période d'essai, un salarié acquiert alors des droits d'ancienneté à compter de la dernière date d'emploi avec la Compagnie. Les étudiants qui travaillent durant l'été n'acquièrent aucun droit d'ancienneté suivant les termes de la présente convention.

7.04 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 il néglige de retourner au travail dans les trois (3) jours ouvrables après en avoir été avisé par la Compagnie par courrier enregistré adressé à la dernière adresse indiquée aux dossiers de la Compagnie;
- d) si le salarié a été mis à pied pour une période excédant douze (12) mois sans avoir été rappelé au travail par la Compagnie;
- e) si un salarié prend sa retraite suivant les termes d'un régime de retraite auquel la Compagnie a contribué;
- f) si le salarié fait défaut d'aviser la Compagnie dans les trois (3) jours de toute absence au travail, à moins que le salarié ait une raison satisfaisante, ou qu'il ait été physiquement incapable d'en informer la Compagnie.

7.05 Lorsqu'il est nécessaire de réduire la main-d'oeuvre dans un département, les salariés à l'essai sont les premiers mis à pied. Si des réductions additionnelles doivent être effectuées dans le département, les salariés sur la liste d'ancienneté sont mis à pied dans l'ordre inverse de l'ancienneté; pourvu, cependant, que les salariés demeurant dans le département ont 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 junior dans une classification inférieure, pourvu qu'il ait suffisamment d'expérience et d'habileté pour effectuer le travail requis.

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, have no seniority rights, and shall be subject to transfer, demotion, lay off or discharge at the sole discretion of the Company and without recourse to the grievance and arbitration procedures of the 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. Summer students shall not establish seniority under this Agreement.

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 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) if the employee has been laid off for a period exceeding twelve (12) months without being recalled to work by the Company;
- e) if the employee is retired under the terms of any Retirement Plan to which the Company has contributed;
- f) if the employee fails to notify the Company within three (3) days of any absence from work unless the employee has a satisfactory reason, or was physically unable to inform the Company.

7.05 When it becomes necessary to reduce the work force in any department, probationary 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 a junior employee in a lower classification provided that he has sufficient experience and ability to perform the required work.

7.06 Les salariés mis à pied sont sujets à rappel au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied pourvu que les salariés rappelés possèdent les qualifications nécessaires, l'aptitude physique et l'habileté à faire le travail requis.

7.07 La Compagnie doit afficher la liste de tout salarié mis à pied.

7.08 S'il est nécessaire pour la Compagnie de combler un poste vacant ou un nouveau poste créé, 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 à la Compagnie. L'avis et la demande d'application doivent être datés. Lorsque les qualifications, la santé physique et la capacité pour combler le poste vacant sont sensiblement égales entre postulants, alors le postulant ayant le plus d'ancienneté a droit de préférence. Cependant si aucun postulant n'est qualifié pour effectuer le travail, alors la Compagnie peut combler le poste vacant de la façon qu'elle juge appropriée. Seul le poste vacant original doit être affiché. Tout autre poste vacant étant créé suite à l'affichage original peut être comblé à la discrétion de la Compagnie, selon les exigences ci-haut mentionnées, mais il n'est pas nécessaire de l'afficher. La Compagnie doit répondre aux postulants dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage. Les nominations au poste de chef d'équipe sont faites à l'intérieur de l'unité de négociation et à la discrétion de la Compagnie et de telles nominations ne sont pas sujettes à la procédure d'affichage ci-haut décrite. Copies des avis de postes vacants seront remises au délégué approprié.

7.09 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 en probation pour une période de soixante (60) jours, 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 au poste qu'il occupait antérieurement. Le salarié ainsi promu reçoit le taux de salaire de sa nouvelle classification à compter de la date où le postulant choisi commence son travail au poste vacant.

7.10 La promotion ou le transfert des salariés à un poste en dehors de l'unité de négociation n'est pas assujetti 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 six (6) mois.

7.06 Employees so laid off shall be subject to recall in the inverse order of their lay-off provided the recalled employees possess the necessary qualifications, physical fitness and ability to perform the required work.

7.07 The Company shall post a list of any employee(s) laid off.

7.08 If it becomes necessary for the Company to fill a permanent vacancy or newly created classification, 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 for the vacant 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 vacancy shall be posted. Any subsequent vacancy resulting from the original posting shall be filled at the discretion of the Company in accordance with the abovementioned requirements, but need not be posted. The Company shall reply to the applicants within ten (10) working days following the end of the posting period. Appointment to the position of Lead Hand will be from within the bargaining unit and at the Company's discretion and such appointments will not be subject to the bidding procedure. A copy of posted vacancies shall be given to the appropriate Steward.

7.09 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 probation for a period of sixty (60) calendar days, and if found unsuitable at any time during such period, he shall be removed from the job and returned to his former position. The employee so promoted receives the salary rate of the new job classification commencing from the date the successful applicant starts work in the posted vacancy.

7.10 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 six (6) months.

7.11 Aucun salarié n'a le droit, selon les termes de la présente convention, de postuler un poste vacant plus d'une fois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs. Aucun nouveau salarié n'a le droit de postuler un poste vacant durant les douze (12) premiers mois de service au sein de la Compagnie.

7.12 Tout salarié qui refuse d'accepter le poste vacant après l'avoir postulé perd ses droits de postulation pour une période de six (6) mois.

7.13 Il est entendu que les employés ne peuvent postuler que pour un poste à taux horaire plus élevé que le poste qu'ils détiennent à moins que la Compagnie renonce à cette exigence.

7.14 Les postes vacants pour une période temporaire qui résultent des vacances, accidents, maladie, absentéisme, incluant une augmentation temporaire de production, ne sont pas affichés. Telle vacance temporaire sera ou ne sera pas comblée, à la discrétion de la Compagnie.

7.15 Quand un salarié éligible est en vacances ou est absent à cause de maladie lorsqu'un poste vacant permanent est affiché, tel salarié éligible sera considéré pour le poste vacant en même temps que les autres postulants pourvu que le salarié éligible retourne au travail en-dedans d'onze (11) jours de travail de la date d'affichage du poste vacant. Au retour au travail, le salarié éligible sera obligé de faire part de son désir pas plus tard que le jour suivant son retour. Entretemps, le poste vacant permanent sera ou ne sera pas comblé à la discrétion de la Compagnie.

#### ARTICLE 8 - GREVES ET CONTRE-GREVES (LOCK-OUTS)

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

8.02 La Compagnie convient de ne pas faire de contre-grève (lock-out) au sens de la définition du Code du Travail et ceci, 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 approuvés au préalable par la Compagnie.

7.11 No employee shall be permitted to bid on a job vacancy under this Article more than once in any period of twelve (12) consecutive months. No new employee may bid for any job vacancy within the first twelve (12) months of service with the Company.

7.12 Any employee refusing to accept a position after bidding shall lose his bidding rights for six (6) months thereafter.

7.13 It is understood that employees may only bid on higher rated jobs than they currently hold, unless this requirement is waived by the Company.

7.14 Temporary vacancies resulting from vacations, accidents, sickness, absenteeism, etc., including a temporary increase in production shall not be posted for bidding. Such temporary vacancies shall be filled or not filled at the company's discretion.

7.15 When an eligible employee is on vacation or absent due to sickness at the time a permanent vacancy is posted for bidding, such eligible employee shall be considered for the vacancy at the same time as all other applicants provided the eligible employee returns to work within eleven (11) work days from the date the vacancy was posted. On returning to work, the eligible employee will be required to state his desire by no later than the day following his return. In the interim period, the permanent vacancy shall be filled or not filled at the Company's discretion.

#### ARTICLE 8 - STRIKES AND LOCK-OUTS

8.01 The Union and its members must 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.

8.02 The Company agrees that there will not be any lock-out of employees according to the definition of the Labour Code and this, 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 the prior approval of the Company.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL ET  
SURTEMPS

10.01 La semaine régulière de travail de chaque salarié est de quarante (40) heures, et commence le dimanche à minuit. La journée régulière de travail est de huit (8) heures, excluant les périodes de repas. 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. Les employés qui se rapportent au travail et qui n'ont pas été avisés antérieurement de ne pas le faire et pour qui il n'y a pas de travail disponible, seront rémunérés huit (8) heures au taux régulier du salarié. Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le manque de travail est dû aux tempêtes, pannes, autres actes de Dieu, ou circonstances en dehors du contrôle de la Compagnie.

10.02 Les heures travaillées au-delà de huit (8) heures dans une journée sont payées au taux d'une fois et demie le taux horaire régulier.

10.03 Tout travail exécuté le premier jour de repos cédulé de l'employé est rémunéré au taux de temps et demi du taux horaire régulier du salarié. Tout travail exécuté le deuxième (2e) jour de repos cédulé de l'employé est rémunéré au taux de temps double du taux horaire régulier du salarié.

10.04 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 quatre (4) heures de travail au taux d'une fois et demie son taux horaire régulier.

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

10.06 Une période de nettoyage de cinq (5) minutes sans perte de salaire est accordée à l'heure du repas, et une période de nettoyage de quinze (15) minutes sans perte de salaire est accordée au moment du départ.

ARTICLE 10 - HOURS OF WORK AND  
OVERTIME

10.01 The normal scheduled work-week for each employee shall consist of forty (40) hours, and begin at midnight Sunday. The normal scheduled work day shall consist of eight (8) hours exclusive of meal periods. 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 pay. 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 eight (8) hours pay at the employee's regular straight time rate. This provision, however, shall not apply when the lack of work is due to storms, power failure, other acts of God, or circumstances beyond the control of the Company.

10.02 Hours worked in excess of eight (8) hours in one (1) day shall be paid at the rate of time and one-half the regular straight time hourly rates.

10.03 Work done on the employee's first scheduled day off shall be paid at the rate of time and one-half. Work done on the employee's second (2nd) scheduled day off shall be paid at the rate of double time.

10.04 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 four (4) hours work at one and one-half times his regular straight time rate or pay in lieu thereof.

10.05 A fifteen (15) minute rest period without loss of pay will be provided during each half of a full shift worked.

10.06 A five (5) minute wash-up period without loss of pay will be provided at lunch time, and a fifteen (15) minute wash-up period without loss of pay will be provided at quitting time.

10.07 Les assignations de surtemps seront faites d'abord en demandant aux salariés qui exécutent normalement le travail pour lequel le surtemps est requis et ensuite en procédant par ordre d'ancienneté jusqu'à ce que le nombre de salariés requis et possédant les qualifications nécessaires, soit atteint. A défaut, l'assignation est faite en choisissant les employés juniors possédant les qualifications requises. Les salariés ainsi choisis seront obligés d'exécuter le travail en surtemps.

10.07 The assignment of overtime shall be made by first asking the employees normally performing the job on which overtime is required and then proceeding in order of seniority until the required number of employees possessing the required skills is obtained. Failing this, the assignment will finally be made by selecting the junior employees possessing the required skills. The employees thus selected will then be required to perform the overtime work.

ARTICLE 11 - VACANCES

ARTICLE 11 - VACATIONS

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

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

<u>Années de service continu au 1er mai</u>	<u>Vacances</u>	<u>Paye de vacances</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois (maximum 10 jrs)	4%
Un (1) an mais moins de 5 ans	Deux (2) semaines	4%
5 ans mais moins de 15 ans	Trois (3) semaines	6%
15 ans ou plus	Quatre (4) semaines	8%

<u>Years of continuous service as of May 1st</u>	<u>Vacation</u>	<u>Vacation Pay</u>
Less than one (1) year	One (1) day per month (maximum 10 days)	4%
1 year but less than 5 years	2 weeks	4%
5 years but less than 15 years	3 weeks	6%
15 years or more	4 weeks	8%

11.02 Le paiement de la paye de vacances est basé sur le pourcentage approprié des gains de l'année précédente selon le feuillet TP4, moins les bénéfices taxables.

11.02 Payment of vacation pay shall be based on the appropriate percentage of the previous year's earnings as per TP4 slip less all taxable benefits.

11.03 Les salariés qui sont éligibles à un maximum de deux (2) semaines de vacances peuvent prendre telles vacances durant la période du premier (1er) mai au 31 octobre. Les salariés ne doivent pas prendre plus de deux (2) semaines de vacances consécutives, et ceux qui ont droit à plus de deux (2) semaines peuvent prendre la troisième et la quatrième semaines à un moment séparé des deux premières semaines, après avoir obtenu au préalable l'approbation de la Compagnie. Un salarié n'a le droit, en aucun cas, d'accumuler des vacances d'une année à l'autre.

11.03 Employees eligible for up to two (2) weeks vacation shall be entitled to take their vacation during the period May 1st to October 31st. Employees shall not take more than two (2) weeks continuously and those entitled to more than two (2) weeks may take the third and fourth weeks at a time separate from the first two (2) weeks after prior approval by the Company. Under no circumstances will an employee be allowed to accumulate vacations from year to year.

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, à sa discrétion de fermer une partie ou l'usine au complet en tout temps et de décréter des vacances durant telle période de fermeture de l'usine. Elle doit aviser les salariés avant le 15 avril si l'usine fermera ou non.

11.05 Dans le cas où un congé reconnu par cette convention tombe un jour de travail régulier pendant la période de vacances d'un salarié, le salarié a droit à une autre journée de congé payée, à une date ultérieure.

11.06 Un salarié qui est mis à pied ou qui quitte le service de la Compagnie pour quelque raison que ce soit a droit à recevoir sa paye de vacances gagnée mais non payée, au moment de son départ.

ARTICLE 12 - CONGES STATUTAIRES

12.01 Sujets aux conditions des articles 12.02 et 12.03, les congés suivants sont payés au taux de huit (8) fois le taux horaire régulier applicable des salariés:

1. Le Jour de l'An;
2. Le lendemain du Jour de l'An
3. Vendredi Saint
4. La Fête de la Reine
5. La St-Jean-Baptiste
6. La Confédération
7. La Fête du Travail
8. L'Action de Grâces
9. Le jour de Noël
10. Le lendemain de Noël
11. Le jour de l'anniversaire de naissance de l'employé

12.02 Les étudiants d'été, les salariés en période d'essai, les salariés mis à pied, les salariés en grève ou lock-out, et les salariés en congé sans solde pour quelque raison que ce soit ne sont pas éligibles aux congés payés en vertu de cet article.

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

- a) Qu'un salarié ait travaillé au moins un quart de travail régulier complet durant la période de sept (7) jours de calendrier précédant immédiatement le congé, et au moins un quart de travail régulier complet durant la période de sept (7) jours de calendrier suivant immédiatement le congé; et,

11.04 Vacation periods will be assigned at the Company's discretion with due consideration to the requirements of the business and the employees' seniority. The Company, at its discretion, shall have the right to close a portion or all of the plant at any time and assign vacations during such shut down period. The Company must advise the employees before the 15th of April if the plant will be closed or not

11.05 In the event a Holiday recognized by this Agreement falls on a regular work day during an employee's vacation period, the employee will be granted another day off with pay at some later date.

11.06 An employee who is laid off or quits for any reason whatsoever is entitled to receive his vacation pay earned but not paid when he leaves.

ARTICLE 12 - STATUTORY HOLIDAYS

12.01 Subject to the provisions of article 12.02 and 12.03, the following Holidays shall be paid for at eight (8) times the employee applicable straight time hourly rate:

1. New Year's Day
2. Day after New Year's Day
3. Good Friday
4. Victoria Day
5. St. Jean Baptiste Day
6. Dominion Day
7. Labour Day
8. Thanksgiving Day
9. Christmas Day
10. Boxing Day
11. Employee's birthday

12.02 Summer students, 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.

12.03 In order to be eligible for Holiday pay, an employee must work his full shift on the day before and 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 full shift during the seven (7) calendar day period immediately prior to the Holiday and at least one full shift during the seven (7) calendar day period immediately following the Holiday; and,

b) Que le salarié n'est pas éligible aux bénéfices hebdomadaires d'indemnité ou compensation de la Commission des accidents de travail pour la journée durant laquelle la Compagnie observe le congé statutaire; et,

c) Qu'une preuve satisfaisante est fournie lorsque requise par la Compagnie.

12.04 Un salarié absent du travail pour une des raisons suivantes est également éligible au congé payé:

a) Décès dans la famille, tel que prévu à l'article 13;

b) Permission écrite de la Compagnie;

c) Devoir de juré ou témoin de la Couronne.

12.05 La Compagnie s'efforcera d'informer le plus à l'avance possible tout salarié requis de travailler un jour de congé. Le salarié qui est requis de travailler un jour de congé doit aviser la Compagnie dans les trois (3) jours suivant le congé de son intention soit de prendre une journée en remplacement du congé soit de recevoir la paye régulière du congé. La journée de remplacement du congé doit être prise dans les deux (2) semaines suivant le congé, à la convenance de la Compagnie.

12.06 Un salarié qui est requis de travailler un jour de congé qui tombe ou est observé un jour de travail régulier est payé au taux d'une fois et demie son taux horaire régulier pour les heures travaillées.

12.07 Si le congé statutaire tombe un samedi ou dimanche, il peut être reporté au vendredi précédent au au lundi suivant à la discrétion de la Compagnie.

#### 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, un salarié a droit à un maximum de trois (3) jours de congé pour raisons justifiables. Une paye complète est accordée pour les jours de travail réguliers inclus dans cette période.

13.02 Le salarié a droit de prendre un (1) jour pour assister aux funérailles dans le cas du décès de la grand-mère, du grand-père, de la belle-mère, du beau-père, de la belle-soeur, du beau-frère. La Compagnie peut exiger une preuve satisfaisante du décès.

b) The employee is not eligible for Weekly Indemnity Benefits 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.

12.04 An employee absent from work due to any of the following reasons is also eligible to the paid Holiday:

a) Death in the family, as provided at Article 13;

b) Written authorization of the Company;

c) Jury Duty or Crown Witness.

12.05 The Company will endeavour to inform as far as possible in advance any employee who is required to work on a Holiday. The employee who is required to work on a Holiday must notify the Company within three (3) days following the Holiday whether he wants to take a replacement day in lieu thereof or receive regular Holiday pay. The replacement day must be taken within two (2) weeks following the Holiday, at the convenience of the Company.

12.06 An employee who is required to work on a Holiday, which falls or is observed on a regular working day, shall be paid at one and one-half (1½) times his regular straight time hourly rate for hours worked.

12.07 If a Holiday falls on a Saturday or Sunday, it may be observed on the preceding Friday or the following Monday at the discretion of the Company.

#### 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, an employee shall be granted up to a maximum of three (3) days' leave of absence for justifiable reasons. Full pay will be granted for regular working days included in this period.

13.02 The employee is entitled to one (1) day off to attend the funerals of his grandmother, grandfather, mother-in-law, father-in-law, sister-in-law, brother-in-law. The Company may ask for satisfactory proof of death.

ARTICLE 14 - SERVICE DE JURE

14.01 Lorsqu'un salarié est appelé en service de juré, ou comme témoin de la Couronne, la Compagnie lui paie la différence entre le salaire qu'il reçoit comme juré ou témoin, et son taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures de travail régulières durant lesquelles il est absent, pourvu que le salarié vérifie 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 stipulés à l'Annexe "A" des présentes.

ARTICLE 16 - UNIFORMES

16.01 La Compagnie fournit et lessive des salopettes ou vêtements de travail 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 consent à payer jusqu'à un maximum de cinquante dollars (\$50.00) par année de contrat par salarié pour l'achat de chaussures de sécurité approuvées par la Compagnie. Les salariés seront remboursés à la fin de leur période d'essai seulement, s'ils la complètent.

ARTICLE 17 - SECURITE

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

17.02 Il est entendu que les salariés sont requis de porter tout équipement de sécurité durant les heures de travail, tels que: bottes de sécurité, masques, gants, casques de sécurité. La Compagnie se réserve le droit de discipliner tout salarié qui viole l'une ou l'autre des mesures de sécurité ou l'un ou l'autre des règlements.

17.03 Le gérant de l'usine doit être avisé immédiatement de tout accident étant la cause de blessure personnelle ou de dommage à la propriété de la Compagnie.

ARTICLE 14 - JURY DUTY

14.01 When an employee is called for Jury Duty or as a Crown Witness, the Company shall pay to the employee the difference in the pay provided for Jury Duty or Crown Witness 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 classifications 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.

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 agrees to pay up to a maximum of fifty dollars (\$50.00) per contract per year per employee towards the cost of Company approved safety footwear. Employees will only be reimbursed if and once they have completed their probationary period.

ARTICLE 17 - SAFETY

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

17.02 It is understood that employees will be required to wear all safety apparel such as: safety boots, masks, gloves, safety hats during the hours of their employment. The Company reserves the absolute right to discipline any employee who violates any established safety rule or regulation.

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

17.04 La Compagnie paye à tout salarié accidenté au travail le salaire perdu la journée même de l'accident.

17.04 The Company shall pay every employee injured at work the salary lost the day of the accident.

ARTICLE 18 - PRESTATIONS SOCIALES

ARTICLE 18 - WELFARE BENEFITS

18.01 Les plans de prestations sociales des salariés de la Cie Borden Ltée décrits ci-dessous sont offerts aux salariés visés par cette convention. Les niveaux de prestations et les taux de cotisations des salariés demeurent les mêmes durant le terme de la convention sauf toute disposition contraire stipulée ci-dessous. L'administration de ces plans, y compris le choix des méthodes selon lesquelles les prestations sont versées et le pouvoir de modifier tout plan sont confiés à la Compagnie ou à tout autre individu ou entité prévus à ces plans et des changements peuvent y être faits sans autre négociation. Les plans sont comme suit:

18.01 The Borden Company, Ltd Employee Benefit Programmes as described below shall be made available to employees covered by this Agreement. Benefit levels and rates of employee contributions 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) le régime d'assurance de groupe accident et maladie (avec indemnités hebdomadaires) et d'assurance en cas de perte accidentelle de la vie ou des membres, selon la brochure décrivant ce plan. Effectif le 1er jour du mois suivant la ratification, la prestation hebdomadaire sera 66 2/3% des gains jusqu'à un maximum de \$160 par semaine pour 26 semaines moins la période de temps où l'employé est éligible aux prestations de l'assurance-chômage. Concurrentement, le bénéfice en cas de perte accidentelle de la vie ou des membres sera cent (100) fois le bénéfice hebdomadaire.
- a) The Borden Employees Group Weekly Accident and Sickness Accidental Death and Dismemberment Insurance Plan in accordance with the booklet describing the Plan. Effective 1st of month following date of ratification the weekly benefit shall be 66 2/3% of earnings to a maximum benefit of \$160.00 per week for 26 weeks less the period of time for which the employee is eligible for Unemployment Insurance benefits. Concurrently, the Accidental Death and Dismemberment benefit shall be one hundred (100) times the weekly benefit.
- b) le régime de groupe d'assurance-vie à l'intention des employés de la Compagnie, selon la brochure décrivant ce plan.
- b) The Borden Employees Group Life Insurance Plan, in accordance with the booklet describing the Plan.
- c) le régime d'assurance de groupe en cas d'incapacité de longue durée à l'intention des employés de la Compagnie, selon la brochure décrivant ce plan.
- c) The Borden Employees Group Long Term Disability Insurance Plan, in accordance with the booklet describing the Plan.
- d) le régime de rente de retraite pour les employés de la Compagnie selon la brochure décrivant ce plan. Sous réserve de l'approbation du comité de retraite visé au régime et de tous les règlements et lois des gouvernements fédéral et provinciaux, le niveau de la prestation non contributoire pour service futur est de cinq dollars (\$5.00) par mois pour chaque année de service.
- 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 five (\$5.00) per month per year of service.
- e) le régime majeur d'assurance maladie de la Compagnie, en conformité avec la brochure expliquant ce plan, sera en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de ratification.
- e) The Borden Major Medical Insurance Plan in accordance with the booklet describing the Plan, will be effective the 1st of month following date of ratification.

18.02 Les salariés qui sont admissibles à ces plans et qui sont visés par ceux-ci doivent verser des cotisations tel qu'indiqué aux plans. Si un salarié ne désire participer à aucun de ces plans, il doit signer une formule de renonciation fournie par la Compagnie.

18.02 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 19 - ENTENTE COMPLETE

ARTICLE 19 - COMPLETE AGREEMENT

19.01 Les dispositions de la présente convention annulent toutes conventions et ententes antérieures, verbales ou écrites, exprimées ou implicites, entre telles parties; régissent leurs relations et sont la source de tout droit et de toute réclamation que l'une ou l'autre des parties peut avoir contre l'autre. Toutes conventions et ententes antérieures sont nulles et sans force ni effet. Les dispositions de cette convention peuvent être amendées, complétées, annulées ou autrement modifiées uniquement par entente mutuelle par écrit, signée par les parties aux présentes.

19.01 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; shall govern their entire relationship and shall be the sole source of any and all rights or claims which either party may assert against the other. All prior agreements and understandings are void and of no force and 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.

19.02 Il ne sera demandé ou permis à aucun salarié de faire un accord verbal ou écrit qui soit incompatible avec l'une quelconque des dispositions de la présente convention collective.

19.02 No employee shall be asked or permitted to make any verbal or written agreement which conflicts with any provision of this Collective Agreement.

ARTICLE 20 - SOUS-CONTRATS

ARTICLE 20 - SUB-CONTRACTS

20.01 Les contremaîtres et autres salariés hors de l'unité de négociation ne doivent pas effectuer le travail normalement effectué par ceux de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:

20.01 Supervisors or other employees outside of the bargaining unit shall not perform work normally performed by bargaining unit members, except in the following circumstances:

- a) le travail expérimental ou de développement, les opérations nouvelles;
- b) pour remplacer des salariés pendant leur période de repos ou de repas;
- c) lorsqu'un salarié ne se présente pas au travail pour n'importe quelle raison;
- d) pour l'entraînement d'un salarié;
- e) en cas d'urgence hors du contrôle de la Compagnie;
- f) lorsqu'aucun autre salarié qualifié n'est disponible.

- a) To perform experimental work, new operations;
- b) To relieve employees during break periods or lunch periods;
- c) When an employee fails to report for work for any reason;
- d) To train employees;
- e) Emergency situations beyond the reasonable control of the Company;
- f) When no other qualified employee is available.

L'intention de la Compagnie est que seuls les salariés dans l'unité de négociation effectuent le travail routinier de production dans l'usine, et les employés de cadre ne doivent pas déplacer les salariés de l'unité de négociation. Néanmoins, la pratique de la Compagnie d'engager des contracteurs d'en dehors lorsqu'on le considère économiquement nécessaire, continuera à la discrétion de la Compagnie, mais la Compagnie ne doit pas causer aucune réduction de la main-d'oeuvre ni de mise à pied.

It is the intent of the Company that only employees in the bargaining unit shall perform the routine production work in the plant and that management personnel shall not displace a bargaining unit-member from his job. However, the Company's practice of utilizing outside contractors when it is economically necessary will be continued at the sole discretion of the Company, but the Company shall not cause any reduction in the work force, or any lay-off.

ARTICLE 21 - FIN DE LA CONVENTION

ARTICLE 21 - TERMINATION OF AGREEMENT

21.01 La présente convention demeure en vigueur jusqu'au 10 mai 1983, et par la suite jusqu'à ce qu'elle soit terminée ou amendée de la façon prévue ci-dessous. Si l'une ou l'autre des parties désire terminer ou amender la présente convention le 10 mai 1983, elle doit en aviser l'autre partie par écrit, dans un délai minimum de soixante (60) jours précédant cette date. Si tel avis n'est pas donné, 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.

21.01 This Agreement shall remain in effect to the 10th day of May 1983, and thereafter until terminated or amended as hereinafter provided. If either party desires to terminate or amend this Agreement on May 10th 1983, they shall give to the other party 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 ce 4<sup>e</sup> jour de SEPT 1980.

IN WITNESS WHEREOF the undersigned place their respective signatures on this 4TH day of SEPT 1980.

POUR LA COMPAGNIE  
FOR THE COMPANY

POUR LE SYNDICAT  
FOR THE UNION

[Signature]  
Jacques Repin

[Signature]  
Lesly Mathieu

## ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>Taux horaires effectifs le 10 mai 1980</u>	<u>Taux horaires effectifs le 26 juin 1980</u>	<u>Taux horaires effectifs le 10 nov. 1981</u>
Chef d'équipe	\$7.00	\$7.10	\$7.90
Entretien	6.50	6.80	7.60
Expéditeur	6.40		7.20
Peseur - sec & mouillé	6.20		7.00
Opérateur de "Roller Mill" & chargeur de "Ball Mill"	6.20		7.00
General Labour	5.90		6.70

TAUX DE SALAIRE A L'EMBAUCHAGE

Commençant à la date de ratification, tous les nouveaux employés reçoivent vingt cents (\$0.20) l'heure de moins que les taux horaires réguliers mentionnés ci-haut durant leur période d'essai. Les employés reçoivent les taux horaires réguliers ci-haut mentionnés après avoir complété leur période d'essai.

PRIME D'EQUIPE

Les employés requis par la Compagnie pour travailler sur la deuxième équipe recevront une prime d'équipe de vingt-cinq (\$0.25) l'heure en sus de leurs taux horaires réguliers. Les employés requis par la Compagnie pour travailler sur la troisième équipe recevront une prime d'équipe de trente cents (\$0.30) l'heure en sus de leurs taux horaires réguliers, commençant à la date de ratification.

Un employé qui est requis de travailler en surtemps ne recevra pas la prime d'équipe pour les heures travaillées en surtemps mais sera payé au taux de surtemps tel que mentionné à l'Article 10.02.

TAUX DE REMPLACEMENT

Un employé transféré temporairement à un autre travail pour lequel le taux horaire est plus élevé que celui de l'employé ainsi transféré temporairement, recevra le taux horaire le plus élevé pour la durée de la période de ce transfert, considérant que l'employé est transféré pour quatre (4) heures consécutives ou plus. Un employé transféré temporairement à un autre travail pour lequel le taux horaire est moins élevé ne subira pas de baisse de salaire pour ce transfert temporaire.

## APPENDIX "A"

JOB CLASSIFICATIONS AND WAGE RATES

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>Hourly Rate Effective May 10, 1980</u>	<u>Hourly Rate Effective June 26, 1980</u>	<u>Hourly Rate Effective Nov. 10, 1981</u>
Lead Hand	<del>\$7.00</del>	<del>\$7.10</del>	\$7.90
Maintenance	6.50	6.80	7.60
Shipper	6.40		7.20
Weigher - Dry and wet	6.20		7.00
Roller Mill Operator and Ball Mill Loader	6.20		7.00
General Labour	5.90		6.70

STARTING RATE

Commencing date of ratification, all new employees receive twenty cents (\$0.20) less than the abovementioned regular hourly rate during probationary period. Employees receive the abovementioned regular hourly rate after having completed the probationary period.

SHIFT PREMIUM

Employees required to work on a second shift as designated by the Company will receive a shift premium of twenty-five cents (\$0.25) per hour in addition to their regular straight-time hourly rate. Employees required to work on a third shift as designated by the Company will receive a shift premium of thirty cents (\$0.30) per hour in addition to their regular straight-time hourly rate, effective on date of ratification.

An employee who is required to work overtime shall not be paid the shift premium for overtime hours but will be paid the overtime premium as specified in Article 10.02.

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



