

04237-4

C.A.E. 3210 NO.CONV. 42374
AFFIL. 5 NB.EMPL. 20
EMP.COUV. 0 ET.GEODG. 39240 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19053001
DATE ENR.840611



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19053-01
Date	Signature: 84-03-12	Reception: 84-03-21	20
Durée	Du: 84-01-21	Au: 86-01-20	Nombre de salariés régis par la convention collective: 20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. des salariés du Fibre de verre Granby 1259 rue Berri suite 600 Montréal, Québec H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Plastal Inc. 476 rue Edouard Granby, Québec J2G 3Z3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fédération Démocratique de la métallurgie des Mines et des produits chimiques (CSD) Att: Yvon Martin 762 rue Viger C.P. 1566 Station B Shawinigan, Québec G9N 6W8	Région: <u>06-01</u> Activité: <u>1650(5)</u> Affiliation: <u>10</u>

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
Odette McMullen /ms <i>Odette M.</i>	84-04-05

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

M-19053-01
4237-4

LP

'84 MAR 21 14:35

CONVENTION DE TRAVAIL

COLLECTIVE AGREEMENT

ENTRE:

BETWEEN:

PLASTAL INC.
476 rue Edouard
Granby, Qué.
J2G 3Z3

PLASTAL INC.
476 Edouard St.,
Granby, Que.
J2G 3Z3

(ci-après appelée la "Compagnie")

(hereinafter called the "Company")

ET:

AND:

SYNDICAT DES SALARIES DU FIBRE
DE VERRE DE GRANBY

SYNDICAT DES SALARIES DU FIBRE
DE VERRE DE GRANBY

(ci-après appelé le "Syndicat")

(hereinafter called the "Union")

En vigueur du 21 janvier 1984
au 20 janvier 1986 incl.

In force from January 21, 1984
to January 20, 1986 incl.

Handwritten signature

TABLE DES MATIERES

TABLE OF CONTENTS

	<u>Page</u>
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION.	1
ARTICLE 1 - PURPOSE	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE.	1
ARTICLE 2 - RECOGNITION	1
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION.	1
ARTICLE 3 - MANAGEMENT RIGHTS	1
ARTICLE 4 - REPRESENTATION SYNDICALE.	2
ARTICLE 4 - UNION REPRESENTATION.	2
ARTICLE 5 - TABLEAU D'AFFICHAGE	3
ARTICLE 5 - NOTICE BOARD.	3
ARTICLE 6 - DISCRIMINATION.	3
ARTICLE 6 - NO DISCRIMINATION	3
ARTICLE 7 - GREVE ET CONTRE GREVE (LOCKOUT)	4
ARTICLE 7 - NO STRIKE/NO LOCKOUT	4
ARTICLE 8 - TRAVAIL PROFESSIONNEL	4
ARTICLE 8 - PROFESSIONAL WORK	4
ARTICLE 9 - REGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 9 - UNION DUES.	4
ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL	5
ARTICLE 10 - HOURS OF WORK	5
ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE.	6
ARTICLE 11 - OVERTIME.	6
ARTICLE 12 - ANCIENNETE.	7
ARTICLE 12 - SENIORITY	7
ARTICLE 13 - FETES STATUTAIRES CHOMEES ET PAYEES	10
ARTICLE 13 - PAID STATUTORY HOLIDAYS	10
ARTICLE 14 - CONGES SOCIAUX.	12
ARTICLE 14 - BEREAVEMENT LEAVE	12
ARTICLE 15 - VACANCES.	13
ARTICLE 15 - VACATION.	13

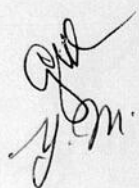
per yem

TABLE DES MATIERES (suite)

TABLE OF CONTENTS (cont'd.)

	<u>Page</u>
ARTICLE 16 - ASSURANCE COLLECTIVE	15
ARTICLE 16 - GROUP INSURANCE.	15
ARTICLE 17 - SANTE ET SECURITE.	16
ARTICLE 17 - HEALTH AND SAFETY.	16
ARTICLE 18 - PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS	16
ARTICLE 18 - GRIEVANCE PROCEDURE.	16
ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES	19
ARTICLE 19 - DISCIPLINARY MEASURES	19
ARTICLE 20 - SALAIRES	20
ARTICLE 20 - WAGES.	20
ARTICLE 21 - VALIDITE DES CLAUSES	21
ARTICLE 21 - VALIDITY OF CLAUSES	21
ARTICLE 22 - DISPOSITIONS DIVERSES.	22
ARTICLE 22 - GENERAL PROVISIONS	22
ARTICLE 23 - CONGES DE MATERNITE.	23
ARTICLE 23 - MATERNITY LEAVE.	23
ARTICLE 24 - SECURITE NATIONALE	27
ARTICLE 24 - NATIONAL SECURITY	27
ARTICLE 25 - JOURS DE MALADIE	28
ARTICLE 25 - SICKNESS	28
ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION	28
ARTICLE 26 - DURATION	28

ANNEXE "A" -CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE
APPENDIX "A" - CLASSIFICATIONS AND SALARY RATES



ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et les salariés représentés par le Syndicat et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les taux de salaire, d'établir des conditions de travail raisonnables pour tous et de prévoir une procédure pour le règlement de tout grief pouvant surgir pendant sa durée.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur, pour et au nom de tous les salariés régis par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le commissaire général du travail du Québec, en date du 22 octobre 1979, pour représenter: "tous les salariés au sens du code du travail, en excluant les employés de bureau et les vendeurs" à son usine située au 476 avenue Edouard, Granby, Québec, J2G 3Z3.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 La Compagnie maintient ses droits de gérance et sans limiter la généralité de ce qui précède, plus spécifiquement de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des opérations;
- b) transférer, accorder des promotions, mettre à pied; congédier ou suspendre ou autrement discipliner les salariés pour juste cause;
- c)

ARTICLE 1 - PURPOSE

1.01 The purpose of this Agreement is to establish and maintain a harmonious relationship between the Company and the Union and to provide a basis for mutual agreement concerning the rates of pay and conditions of employment and to establish a procedure for the settlement of grievance which may arise during the life of the agreement.

ARTICLE 2 - RECOGNITION

2.01 The Company recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for all the employees covered in the certification awarded by the General Labour Commissioner on October 22, 1979, namely:- "tous les salariés au sens du Code du travail, en excluant les employés de bureau et les vendeurs" at its plant situated at 476 Edouard Avenue, Granby, Quebec, J2G 3Z3.

ARTICLE 3 - MANAGEMENT RIGHTS

3.01 The Company maintains its management rights and without restricting the generality of the foregoing, more specifically to:

- a) maintain order, discipline and efficiency of the operations;
- b) transfer, promote, lay off, discharge, suspend or otherwise discipline employees for just cause;
- c)

[Handwritten signature]

3.01 (suite)

c) juger de la compétence, de l'efficacité et de l'habileté des salariés; d'embaucher et généralement diriger l'entreprise sans restrictions sauf celles établies par les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 4 - REPRESENTATION SYNDICALE

4.01 Les officiers du Syndicat doivent être des salariés de la Compagnie dont les noms sont inscrits sur la liste d'ancienneté.

4.02 Le Syndicat informe par écrit la Compagnie, du nom de ses officiers autorisés à agir en son nom et de tout changement.

4.03 Les officiers, les membres de comités et les délégués peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister à des rencontres avec la Compagnie ou pour enquêter sur un grief. Dans le cas d'une enquête, le délégué ne doit pas laisser son travail, sauf sur une permission de son contre-maître immédiat. Cette permission ne lui est pas refusée sans raison valable, mais elle peut être retardée.

4.04 Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail, incluant la conciliation si nécessaire, la Compagnie reconnaît la présence de deux (2) officiers du Syndicat, sans perte de salaire régulier.

4.05 A la demande du Syndicat au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, la Compagnie accordera à pas plus de deux (2) officiers ou représentants à la fois, une absence sans paie d'une durée maximum de deux (2) jours ouvrables pour assister à des congrès ou journées d'étude syndicales.

Le

3.01 (cont'd.)

c) judge the competence, efficiency and ability of all employees; to hire and generally direct and manage the operations of its plant without restrictions save for those provided for in the present collective agreement.

ARTICLE 4 - UNION REPRESENTATION

4.01 The Union representatives must be employees of the Company whose names appear on the seniority list.

4.02 The Union shall inform the Company in writing of the names of its officers authorized to act on its behalf and of any change.

4.03 Officers, committee members and stewards will suffer no loss of salary for time spent at meetings with the Company or to investigate a grievance. In the case of an investigation, the steward must not leave his work without the permission of his immediate foreman. This permission will not be unreasonably withheld but may be delayed.

4.04 The Company recognizes the presence of two (2) union representatives while negotiating a renewal of the collective labour agreement including conciliation meetings if necessary, without loss of regular pay.

4.05 At the Union's request at least five (5) working days in advance, the Company shall grant to no more than two (2) officers or representatives at a time, a leave of absence without pay for a maximum duration of two (2) working days to attend Union conventions or Study sessions.

The

4.05 (suite)

Le nombre total de jours d'absence accordé par la Compagnie en vertu de ce paragraphe est de douze (12) jours ouvrables par année de calendrier.

4.06 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller technique syndical, la Compagnie le reçoit à ses bureaux sur rendez-vous, comme représentant officiel du Syndicat pour discuter de tout ce qui a trait à l'application de la convention collective de travail et il peut être accompagné d'un officier du Syndicat.

4.07 Dans le cas d'absence temporaire sans rémunération pour affaires syndicales prévues par la présente convention collective le salaire et les bénéfices sociaux sont maintenus et payés par la Compagnie, comme si le salarié était au travail. A la fin de chaque mois une facture est envoyée au Syndicat pour réclamer le montant payé en raison de ces absences.

4.08 Dans le cas de réunions avec un représentant de la Compagnie prévues aux articles 18 et 19 de la présente convention collective, le salarié peut être accompagné d'un officier ou délégué syndical.

ARTICLE 5 - TABLEAU D'AFFICHAGE

5.01 La Compagnie convient de mettre à la disposition du Syndicat un tableau convenable près de l'horloge de poinçon, pour y afficher les avis d'assemblées, ou tout autre avis semblable concernant les affaires du Syndicat ou de ses groupes affiliés et ses membres qui découlent directement de la présente convention collective.

ARTICLE 6 - DISCRIMINATION

6.01 La Compagnie, le Syndicat, leurs représentants et les salariés s'entendent pour ne pas s'engager dans aucune forme de discrimination quelle qu'elle soit, contre

un

4.05 (cont'd.)

The total number of days of absence granted by the Company according to this paragraph shall be twelve (12) working days per calendar year.

4.06 If the Union requires the services of a Union technical advisor, he may visit the offices of the Company on appointment as official representative of the Union to discuss all points pertaining to the application of the collective agreement. He may be accompanied by one (1) Union officer.

4.07 In the case of temporary absence without pay for Union business provided for in the present collective agreement, the salary and benefits shall be maintained and paid as if the employee was at work. At the conclusion of each month a bill shall be sent to the Union claiming the amounts paid because of these absences.

4.08 In the case of meetings with a Company representative as provided for in articles 18 and 19 of the present collective agreement, the employee may be accompanied by a Union officer or steward.

ARTICLE 5 - NOTICE BOARD

5.01 The Company will provide the Union with a suitable notice board near the punch clock for the posting of notices of meetings or any other similar notice relating to the affairs of the Union or its affiliated bodies and its members for matters directly arising from the present collective agreement.

ARTICLE 6 - NO DISCRIMINATION

6.01 The Company, the Union, their representatives and the employees agree that there will be no discrimination in any way, manner or form against any employee because of

his

6.01 (suite)

un salarié, à cause de sa race, sa couleur, sa religion, sa langue, son sexe, son origine, sa participation ou non participation aux activités syndicales ou pour toute autre raison prévue par la Charte des droits et des libertés de la personne.

ARTICLE 7 - GREVE ET CONTRE GREVE
(LOCKOUT)

7.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lockout) et le Syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève ou ralentissement de travail ou autre effort concerté destiné à limiter la production normale de la Compagnie.

ARTICLE 8 - TRAVAIL PROFESSIONNEL

8.01 Le personnel de cadre et les contremaîtres n'accomplissent aucun travail qui appartient à l'unité de négociation, si cela a pour effet de causer une ou des mises à pied ou d'empêcher le retour au travail des salariés qui sont sur la liste de rappel.

8.02 La Compagnie s'engage à ne pas accorder de sous-contrats dans le but de réduire ses effectifs ou d'empêcher le retour au travail des salariés qui sont sur la liste de rappel.

ARTICLE 9 - REGIME SYNDICAL

9.01 La Compagnie s'engage à déduire de la paie de tout salarié régi par la présente convention, un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat, pour en faire remise chaque mois au trésorier de ce dernier, entre le premier (1er) et le dix (10) du mois suivant. Cette remise est accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque salarié.

9.02

6.01 (cont'd.)

his race, colour, religion, language sex, origin or participation or non participation in Union activities or for any other reason provided for in the Charter for Human rights.

ARTICLE 7 - NO STRIKE NO LOCKOUT

7.01 For the life of the present collective agreement, the Company agrees that there will be no lockout and the Union agrees that there will be no strike or work slowdown or any other concerted effort designed to reduce or limit the normal operations of the Company.

ARTICLE 8 - PROFESSIONAL WORK

8.01 Members of the management or supervisory staff shall not perform any work normally performed by employees of the bargaining unit if the performance of this work causes one or several layoffs or prevents the recall to work of the employees on the recall list.

8.02 The Company agrees not to award sub-contracts with a view to reduce its work force or prevent the recall of employees on the recall list.

ARTICLE 9 - UNION DUES

9.01 The Company shall withhold from the salary of every employee covered by the present collective agreement an amount equal to the Union dues as specified by the Union. Such deductions will be remitted to the Union's treasurer, monthly, between the first (1st) and tenth (10th) of the following month together with a list indicating the names and amounts paid by each employee.

9.02

9.02 A la demande écrite du salarié, la Compagnie s'engage à déduire la somme de deux (\$2.00) dollars de droit d'entrée syndical, pour tout salarié sur sa prochaine paie et de l'envoyer au trésorier du Syndicat en même temps que la cotisation syndicale.

9.03 Le Syndicat informe par écrit la Compagnie du montant de la cotisation syndicale à être ainsi retenue chaque semaine.

9.04 Au début du mois de janvier de chaque année, la Compagnie remet au Syndicat une liste indiquant le nom et le montant total de la cotisation syndicale payée durant l'année précédente par chaque salarié.

9.02 Upon written request from the employee, the Company shall withhold an amount of two (\$2.00) dollars representing Union's initiation fee from each employee's next pay. Such deduction will be remitted to the Union's treasurer together with the Union dues.

9.03 The Union will notify the Company in writing of the weekly amount to be so deducted for Union dues.

9.04 At the beginning of the month of January of each year, the Company shall remit to the Union a list mentioning the name and the total amount of Union dues paid during the preceding year by each employee.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

10.01 a) La semaine normale de travail pour tous les salariés est de quarante (40) heures par semaine, c'est-à-dire cinq (5) jours de huit (8) heures de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

b) Les heures normales de travail pour l'équipe de jour sont de 7.30 heures à 16.30 heures.

c) Si la Compagnie décide d'introduire d'autres équipes il y aura une rencontre avec le Syndicat pour déterminer les heures de ces équipes et la répartition du personnel sur ces équipes. Il est entendu que l'introduction d'une autre équipe pourra affecter les heures de travail de l'équipe de jour.

10.02 Une interruption d'une (1) heure continue sans paie, située au milieu du quart, est accordée aux salariés pour prendre leur dîner.

10.03

ARTICLE 10 - HOURS OF WORK

10.01 a) The normal work week for all employees shall be of forty (40) hours a week divided into five (5) days of eight (8) hours each day from Monday to Friday inclusively.

b) The normal working hours for the day shift shall be from 7.30 to 16.30 hours.

c) If the Company decides to introduce other shifts, there shall be a meeting with the Union to determine the hours of these shifts and the distribution of personnel on these shifts. It is agreed that the introduction of another shift may affect the working hours of the day shift.

10.02 An uninterrupted period of one (1) continuous hour lunch period without pay, shall be granted to the employees in mid-shift.

10.03

10.03 Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, sans perte de salaire, une (1) période pour chaque demi-quart.

10.04 A la fin du premier demi-quart de travail, les salariés ont cinq (5) minutes allouées pour se laver; à la fin du quart, ils ont cinq (5) minutes.

10.05 Advenant l'introduction d'une 2e ou 3e équipe, la prime dans le cas de la 2e équipe est de trente (\$0.30) cents l'heure pour chaque heure régulière travaillée et de trente-cinq (\$0.35) cents l'heure dans le cas d'une 3e équipe pour chaque heure régulière travaillée.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 Tout travail accompli par un salarié à la demande de la Compagnie, en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 10, est rémunéré au taux de une fois et demie (1½) le taux normal de son salaire, pour les quatre (4) premières heures de travail supplémentaire effectuées dans une même journée, et à taux double pour toute heure additionnelle, même si elle déborde dans une autre journée de travail.

11.02 Le temps supplémentaire sera réparti aux salariés qui accomplissent normalement ce travail.

11.03 Tout salarié qui est rappelé à l'usine après avoir quitté les lieux de la Compagnie pour effectuer un travail d'urgence, reçoit un minimum de trois (3) heures de paie à son taux horaire régulier.

11.04 Tout travail accompli par un salarié à la demande de la Compagnie le samedi, sera rémunéré au taux de une fois et demie (1½) le taux normal de son salaire et le dimanche sera rémunéré au taux de deux fois (2) le taux normal de son salaire.

11.05

10.03 The employees shall be granted two (2) rest periods of ten (10) minutes each, without loss of pay; one (1) rest period for each half shift.

10.04 At the end of the first half shift of work, the employees are allowed five (5) minutes to wash and five (5) minutes at the shift's end.

10.05 If a 2nd or 3rd shift is introduced, the premium in the case of the 2nd shift shall be of thirty (\$0.30) cents per hour for each regular hour worked and thirty-five (\$0.35) cents per hour in the case of a 3rd shift for each regular hour worked.

ARTICLE 11 - OVERTIME

11.01 Any work performed by an employee at the Company's request, outside his normal working hours provided for in article 10, shall be paid at the rate of one and a half (1½) his normal rate of pay for the first four (4) hours of overtime performed during the same day, and double time for each additional hour, even if it extends into another working day.

11.02 Overtime will be divided amongst employees who normally perform that work.

11.03 Any employee who is recalled to the plant after having left the Company premises to perform urgent work will be paid a maximum of three (3) hours of pay at his normal hourly rate.

11.04 Any work performed by an employee at the Company's request on Saturday, shall be paid at the rate of one and one half (1½) his normal rate of salary and on Sunday shall be paid at the rate of twice (2) his normal rate of salary.

11.05

11.05 Les heures de travail seront calculées sur la base de chaque dixième (1/10e) d'heure.

11.05 Hours of work shall be calculated on the basis of each one-tenth (1/10th) of an hour.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

ARTICLE 12 - SENIORITY

12.01 L'ancienneté se définit comme étant la durée de service continu d'un salarié à l'usine de Plastal Inc. de Granby. Les salariés embauchés le même jour doivent être inscrits par ordre alphabétique de leur nom. S'il y a égalité, on tient compte des charges familiales.

12.01 Seniority is defined as being the length of continuous service of an employee at the plant of Plastal Inc. of Granby. The names of the employees hired the same day must be listed alphabetically. If two or more employees have the same seniority, family obligations shall be taken into consideration.

12.02 a) Tout nouveau salarié est considéré comme à l'essai, tant qu'il n'a pas complété quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier à l'emploi de la Compagnie, après quoi il devient salarié régulier.

12.02 a) Any new employee shall be considered on probation as long as he has not completed ninety (90) calendar days in the Company's service after which he shall become a regular employee.

b) Dès que la période mentionnée dans le paragraphe précédent est écoulée, le salarié concerné en est avisé, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et l'on porte à son crédit, quatre-vingt-dix (90) jours de service continu.

b) As soon as the period mentioned above is completed, the employee shall be notified, his name shall appear on the seniority list and credited with ninety (90) days of continuous service.

12.03 Tout salarié à l'essai ne peut exercer aucun droit d'ancienneté, et la résiliation de son emploi ne peut faire l'objet d'un grief. Cependant, il jouit des autres droits et privilèges prévus par la convention et auxquels il a droit.

12.03 Any employee who has not completed his probationary period cannot exercise any seniority rights and his termination cannot constitute a grievance. However, he shall enjoy all other rights and privileges provided for in the present collective agreement to which he is entitled.

12.04 a) Dans le cas de promotion à un poste vacant, la Compagnie affichera le poste pendant cinq (5) jours ouvrables. Après cet affichage, elle accorde le poste au candidat salarié qui est le plus ancien et qui a les qualifications et la compétence pour remplir les exigences du poste.

12.04 a) In the case of promotion to a vacant position, the Company shall post the vacant position for a period of five (5) working days. After such posting, the Company shall award the job to the senior employee candidate who has the qualifications and competence to fulfil the requirements of the job.

b) Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période de familiarisation d'une durée maximum de cinq (5) jours ouvrables.

b) The employee who is given the position has the right to a period of familiarization of five (5) working days.

12.05

12.05

12.05 Dans le cas de mise à pied, les salariés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied en autant que ceux qui restent ont les qualifications et la compétence pour accomplir le travail requis. Les rappels au travail seront faits selon l'ordre inverse de la mise à pied en autant que les salariés rappelés ont les qualifications et la compétence requises pour accomplir le travail. En cas d'arbitrage, la Compagnie assume le fardeau de la preuve.

12.06 Le rappel se fait par téléphone et doit être confirmé par lettre recommandée à la dernière adresse du salarié, qui apparaît dans les dossiers de la Compagnie, si le salarié ne s'est pas présenté au travail. Copie de l'avis de rappel adressé à tout salarié est fournie au secrétaire du Syndicat.

12.07 Tout salarié qui est transféré d'une occupation à une autre occupation dont le taux de salaire est supérieur à celui de son occupation régulière, est payé le taux de cette nouvelle occupation après y avoir travaillé au moins quinze (15) jours ouvrables.

12.08 Tout salarié qui est transféré temporairement à la demande de la Compagnie, d'une occupation à une autre occupation dont le taux de salaire est inférieur à celui de son occupation régulière, est payé le taux de son occupation régulière. Ceci ne s'applique pas dans le cas où le salarié exerce son ancienneté.

12.09 a) Sauf dans les cas d'urgence, la Compagnie donne à chaque salarié à être mis à pied un préavis de cinq (5) jours ouvrables.

b) La Compagnie reconnaît être couverte par les dispositions de la Section VI de la Loi sur les Normes de Travail en ce qui concerne un licenciement ou mise à pied d'au moins six (6) mois.

12.05 In the case of layoff, the employees having less seniority shall be laid off as long as those remaining have the qualifications and competence required to perform the work. Recalls to work shall be made in reverse order to that of the layoffs as long as the recalled employees have the qualifications and competence required to perform the work. In case of arbitration, the Company shall assume the burden of proof.

12.06 Recalls shall be by telephone and, if the employee does not present himself to work, must be confirmed by registered letter to the last address of the employee appearing in the Company's records. Copy of the recall notice addressed to any employee shall be given to the Union's secretary.

12.07 Any employee who is transferred from one occupation to another with a rate of salary higher than that of his regular occupation, shall be paid at the higher rate after having completed at least fifteen (15) working days.

12.08 Any employee who is temporarily transferred at the Company's request, from one occupation to another with a rate of salary lower than that of his regular occupation, shall be paid the rate of his regular occupation. This paragraph shall not apply in a case where an employee exercises his seniority.

12.09 a) Except in cases of emergency, the Company shall give advance notice of at least five (5) working days to any employee who is laid off.

b) The Company recognizes that it is covered by the provisions of Section VI of the Labour Standards Act in connection with terminations or layoffs of at least six (6) months.

12.10 Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) si le salarié est absent sans permission pour plus de trois (3) jours consécutifs;
- b) si le salarié est mis à pied pour une période excédant la durée de son emploi jusqu'à un maximum de quinze (15) mois;
- c) si le salarié est absent pour raison d'accident ou maladie pour une période excédant la durée de son emploi jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois;
- d) si le salarié ne revient pas de sa permission d'absence à la date convenue;
- e) si le salarié, après avoir été rappelé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue par la Compagnie, avec copie au secrétaire du Syndicat, ne revient pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables après le rappel;
- f) si le salarié quitte son emploi;
- g) si le salarié est congédié et n'est pas réintégré selon les dispositions de la présente convention collective.

12.11 a) La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention, la liste complète indiquant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, le taux de salaire, l'ancienneté de chaque salarié régi par la convention. Cette liste est révisée par la suite à tous les six (6) mois.

b) De plus, elle convient de fournir au Syndicat le nom des nouveaux salariés, ainsi que le nom de ceux qui ont quitté son service, à toutes les semaines, s'il y a lieu.

12.12

12.10 An employee shall lose his seniority rights in the following cases:

- a) if the employee is absent from work without permission for more than three (3) consecutive days;
- b) if the employee is laid off for a length of time exceeding the duration of his employment with the Company up to a maximum of fifteen (15) months;
- c) if the employee is absent from work because of accident or of sickness for a length of time exceeding the duration of his employment with the Company up to a maximum of twenty-four (24) months;
- d) if the employee does not return to work from a leave of absence at the date agreed to;
- e) if the employee, after having been recalled by registered letter at his last known address by the Company, with a copy to the Union's secretary, does not return to work within three (3) working days after the recall;
- f) if the employee quits;
- g) if the employee is discharged and not reinstated according to the provisions of the present collective agreement.

12.11 a) The Company shall provide the Union, within thirty (30) days following the signature of the present collective agreement the complete list showing the name, address, telephone number, salary rate and seniority of each employee covered by this agreement. This list shall be revised every six (6) months.

b) Moreover, the Company agrees to provide weekly, if necessary, the Union with the names of new employees as well as those who have left the Company's service.

12.12

12.12 C'est la responsabilité de chaque salarié d'informer la Compagnie de son adresse et de son numéro de téléphone. Ceux qui négligent de le faire, placent la Compagnie dans l'impossibilité de les rappeler au travail et risquent de perdre leur ancienneté.

12.13 Un salarié promu en dehors de l'unité de négociation continue d'accumuler son ancienneté pour une période de douze (12) mois. A la fin de cette période, il maintient son ancienneté mais cesse de l'accumuler.

12.14 La Compagnie considérera les demandes pour une absence sans solde en autant que l'absence ne nuira pas à l'efficacité des opérations.

12.15 Lorsqu'un salarié se présente pour reprendre son travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et qu'il ne possède plus les capacités requises pour accomplir la tâche qu'il détenait avant son départ, la Compagnie assignera le salarié à un poste disponible en autant qu'il a les qualifications et les capacités d'accomplir les exigences du poste.

12.16 Si un salarié est absent pour cause d'accident de travail ou de maladie industrielle, il maintient son ancienneté jusqu'à son retour au travail ou jusqu'au moment où l'incapacité totale permanente pour remplir un poste de travail à l'usine est établie par des autorités médicales.

ARTICLE 13 - FETES STATUTAIRES
CHOMEES ET PAYEES

13.01 Aux fins de cette convention, les jours suivants sont reconnus comme des fêtes statutaires chômées et payées:-

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

13.02

12.12 Each employee must inform the Company of any change in his address or telephone number. Those neglecting to do so may prevent the Company from recalling them to work, risking losing their seniority.

12.13 An employee promoted outside the bargaining unit shall continue to accumulate his seniority for a period of twelve (12) months. At the end of this period, he shall maintain his seniority but shall cease to accumulate it.

12.14 The Company shall consider requests for leaves of absence without pay as long as the absence does not adversely affect the efficiency of the operations.

12.15 When an employee returns to work following an illness or accident and he no longer possesses the capabilities required to perform the job he held before leaving, the Company shall assign him to an available job as long as he has the qualifications and the capabilities to perform the requirements of the job.

12.16 If an employee is absent for reasons of a work accident or industrial illness, he maintains his seniority until his return to work or until such time as the permanent total incapacity to fulfill a job at the plant is determined by medical authorities.

ARTICLE 13 - PAID STATUTORY HOLIDAYS

13.01 For the purposes of the present collective agreement, the Company recognizes the following, as paid statutory holidays:-

1. New Year's Day
2. Day after New Year's Day
3. Good Friday
4. Victoria Day
5. St. Jean-Baptiste
6. Canada Day
7. Labour Day
8. Thanksgiving Day
9. Day before Christmas
10. Christmas Day
11. Day after Christmas Day
12. Day before New Year's Day

13.02

13.02 Le salarié qui est éligible à ces fêtes est payé l'équivalent de huit (8) heures de travail à son taux horaire régulier.

13.03 Pour être éligible à une fête chômée et payée, un salarié doit:

a) avoir préalablement complété la période d'essai prévue à la clause 12.02 au service de la Compagnie;

b) être présent durant le jour ouvrable précédant immédiatement et suivant immédiatement cette fête, à moins qu'il n'ait été absent pour un des motifs suivants:

1. maladie
2. accident
3. congé-deuil
4. service de juré
5. absence avec permission
6. congé de maternité
7. permission d'absence pour activité syndicale prévue par cette convention.

Dans tous les cas d'absence énumérés ci-haut, le salarié doit avoir été au travail durant l'un des cinq (5) jours ouvrables précédant immédiatement la fête.

8. mise à pied dans les quinze (15) jours ouvrables précédant la fête pourvu que le salarié ait accompli sa période de probation au moment de la mise à pied.

13.04 Lorsqu'une fête mentionnée dans cet article coïncide avec un samedi ou un dimanche qui est jour de repos hebdomadaire, elle est reportée au premier jour ouvrable suivant.

13.05 La Compagnie et le Syndicat peuvent, après entente au préalable d'au moins sept (7) jours de calendrier avant la date de célébration d'une fête, convenir de substituer tout autre jour à celui désigné et observé comme fête par cet article.

13.06

13.02 The employee who is eligible for the above paid statutory holidays shall be paid the equivalent of eight (8) hours of work at his regular hourly rate.

13.03 To be eligible for the above paid statutory holidays, an employee must:

a) have completed the probationary period mentioned at article 12.02 at the Company's service;

b) have been present at work the working day immediately preceding and following such holiday, unless absent for one of the following reasons:-

1. sickness
2. accident
3. bereavement leave
4. jury duty
5. leave of absence
6. maternity leave
7. leave of absence for union activities provided for in this agreement.

In all of the aforementioned cases, the employee must have been at work during one of the five (5) working days immediately preceding the statutory holiday.

8. layoff within fifteen (15) working days preceding the holiday provided the employee has completed his probationary period at the time of layoff.

13.04 When a holiday mentioned in this article falls on a Saturday or Sunday, the weekly days of rest, it shall be observed on the first working day following such holiday.

13.05 The Company and the Union may, following previous agreement of at least seven (7) calendar days before the date of observance of such holiday, substitute any other day to that indicated and observed as a statutory holiday in the present article.

13.06

y. J. M.

13.06 Dans le cas où une des fêtes énumérées dans cet article est, par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales, reportée à un autre jour pour la population en général, l'expression fêtes chômées et payées s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.

13.07 Tout travail exécuté durant l'un des jours de fêtes chômées et payées est rémunéré au taux de deux fois et demi (2½) du salaire régulier, en plus du paiement de la fête à laquelle le salarié est éligible.

13.08 Advenant que la Compagnie veuille fermer son usine entre Noël et le jour de l'An, il doit y avoir entente au préalable avec le Syndicat pour déterminer de quelle manière sont remplacées ou disposées les journées ouvrables à salaire régulier qui se trouvent dans cette période.

ARTICLE 14 - CONGES SOCIAUX

14.01 Tout salarié ayant terminé la période d'essai prévue à la clause 12.02, a droit à trois (3) jours sans perte de salaire régulier se terminant le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son enfant, de son beau-père, de sa belle-mère.

Dans le cas du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié, deux (2) jours supplémentaires sont accordés au salarié, soit les deux (2) jours suivant le jour des funérailles.

14.02 Tout salarié ayant terminé la période d'essai prévue à la clause 12.02, a droit à la journée des funérailles sans perte de salaire régulier à l'occasion du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur.

14.03

13.06 In the event that one of the paid statutory holidays mentioned in this article, is, by proclamation or any other provincial or federal order, transferred to another day for the general public, the expression paid statutory holidays shall apply to the day mentioned in such proclamation or order.

13.07 Any work performed on one of the paid statutory holidays shall be remunerated at the rate of two and one half (2½) the regular hourly rate plus the amount for the statutory holiday to which the employee is entitled.

13.08 Should the Company wish to close its plant between Christmas and New Year's day, there must be previous agreement with the Union to determine how the working days paid at regular rate of pay within that period shall be replaced or disposed of.

ARTICLE 14 - BEREAVEMENT LEAVE

14.01 Any employee having completed the probationary period referred to in clause 12.02 shall be entitled to three (3) days of absence without loss of regular salary ending on the day of the funeral, on the occasion of the death of his spouse, his father, his mother, his brother, his sister, his child, his father-in-law, his mother-in-law.

In the case of death of the employee's spouse or child, two (2) additional days shall be granted the employee that is the two (2) days following the funeral.

14.02 Any employee having completed the probationary period referred to in clause 12.02 shall be entitled to the day of the funeral without loss of regular salary on the occasion of the death of his brother-in-law or his sister-in-law.

14.03

14.03 Tout salarié ayant terminé la période d'essai prévue à la clause 12.02 a droit à un congé d'un jour sans perte de salaire régulier, à la naissance de son enfant, soit le jour de sa naissance ou le jour de sa sortie de l'hôpital.

14.04 Les jours de congé mentionnés dans cet article ne sont payés que s'ils tombent durant des jours ouvrables où le salarié aurait normalement travaillé, n'eût été la survenance de l'un de ces événements. Dans tous les cas, le salarié doit prévenir la Compagnie avant son départ. Sur demande, il doit fournir une déclaration écrite attestant l'événement social.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit au régime de vacances suivant:

a) s'il a moins d'un (1) an de service au 30 avril, à une (1) journée ouvrable de vacances pour chaque mois de service (maximum dix (10) jours ouvrables) à quatre (4%) pour cent;

b) après un (1) an de service au 30 avril, deux (2) semaines à quatre (4%) pour cent;

c) après cinq (5) ans de service au 30 avril, trois (3) semaines à six (6%) pour cent;

d) après douze (12) ans de service au 30 avril, quatre (4) semaines à huit (8%) pour cent;

e) après vingt-deux (22) ans de service au 30 avril, cinq (5) semaines à dix (10%) pour cent.

Les pourcentages mentionnés dans cet article s'appliquent à tous les gains bruts qu'un salarié a reçus dans les douze (12) mois précédant le 30 avril.

Si

14.03 Any employee having completed the probationary period referred to in clause 12.02 shall be entitled to one day's absence without loss of regular salary, at the birth of his child, either on the day of the birth or the day on which he leaves the hospital.

14.04 The days of absence mentioned in this article shall be paid only if they fall on working days when the employee would have normally worked had the aforementioned events not occurred. In all cases, the employee must notify the Company before leaving the premises. On request from the Company, the employee must furnish written proof of such event.

ARTICLE 15 - VACATION

15.01 Any employee covered by the present collective agreement shall be entitled to the following paid vacation:

a) less than one (1) year of service as at April 30, one (1) working day of paid vacation for each month of service (maximum ten (10) working days) at four per cent (4%);

b) after one (1) year of service ending April 30; two (2) weeks of paid vacation at four per cent (4%);

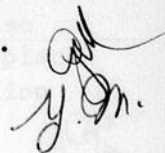
c) after five (5) years of service ending April 30; three (3) weeks of paid vacation at six per cent (6%);

d) after twelve (12) years of service ending April 30, four (4) weeks of paid vacation at eight per cent (8%);

e) after twenty-two (22) years of service ending April 30, five (5) weeks of paid vacation at ten per cent (10%);

The percentages mentioned in this article shall apply to the gross gains received by the employee during the twelve (12) months preceding April 30.

If



15.01 (suite)

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer sa paie de vacances annuelles, il a alors le droit à une paie de vacances équivalente, selon le cas à 2, 3, 4 ou 5 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé au paragraphe a) ci-haut a droit à ce montant dans la proportion de jours de vacances qu'il a accumulés.

15.02 La paie de vacances est remise au salarié avant son départ, par chèque séparé pour chaque semaine de vacances et ce, en même temps que sa paie régulière.

15.03 La Compagnie se réserve le droit de procéder à une cessation complète ou partielle de ses activités pour un maximum de deux (2) semaines continues. Dans un tel cas, elle doit afficher un avis avant le 1er avril de l'année en cours. Dans ce cas la fermeture sera les 2 dernières semaines complètes de juillet.

15.04 a) Si une fermeture totale ou partielle n'a pas lieu, ou si, après une telle fermeture, un salarié a encore des vacances à son crédit, dans de tels cas, les dates individuelles de vacances sont au choix du salarié suivant l'ancienneté en autant qu'il reste des salariés qualifiés et compétents pour accomplir le travail requis. La période de vacances commence le 1er mai d'une année pour se terminer le 30 avril de l'année suivante.

S'il n'y a pas de fermeture, les salariés ont le droit de prendre deux (2) semaines de vacances continues, entre le 1er juin et la fête du travail.

b) Les salariés doivent choisir leurs dates de vacances entre le 1er et le 15 avril de chaque année. S'ils le font plus tard, ils ne peuvent alors déranger les vacances des autres

salariés

15.01 (cont'd.)

If an employee is absent because of sickness or accident or maternity leave during the reference year and this absence results in a reduction of his annual vacation pay, he shall then have the right to vacation pay, depending on the case, equivalent to 2, 3, 4 or 5 times the average weekly salary earned during the period worked. The employee covered in paragraph a) above has the right to the amount in proportion of the number of vacation days which he has accumulated.

15.02 The employee shall receive his vacation pay before leaving, by separate cheque for each week of vacation together with his regular pay cheque.

15.03 The Company shall reserve the right to close its plant completely or partially for a maximum of two (2) continuous weeks. In such event, the Company shall post a notice before April 1st of the current year. In this case the closing shall be the last 2 complete weeks in July.

15.04 a) If a total or partial plant closing does not occur or if, after such closing an employee is entitled to more paid days of vacation, then the employee may choose the dates for the balance of his paid vacation according to seniority as long as there are enough qualified and competent employees to perform the work required. The vacation period starts May 1st of one year and ends April 30th of the following year.

If the plant does not close, the employees shall be entitled to two (2) weeks continuous paid vacation between June 24th and Labour Day.

b) The employees must choose their vacation period between April 1st and April 15th of each year. If they do so at a later time, they cannot then displace other employees who chose their vacation

dates

15.04 b) (suite)

salariés qui ont fait leur choix entre les dates prévues. Cependant, les dates individuelles de vacances sont interchangeableables, volontairement, entre deux (2) salariés.

c) La cédule des vacances est préparée par la Compagnie en suivant le choix de chaque salarié et est affichée près de l'horloge de poinçon avant la fin du mois d'avril.

15.05 En cas de cessation d'emploi d'un salarié, celui-ci a droit à une indemnité de vacances pour la période écoulée depuis la date où il a reçu sa dernière indemnité de vacances et jusqu'au moment de sa cessation d'emploi. Cette indemnité est calculée conformément aux stipulations mentionnées dans cet article et suivant la durée de service continu du salarié.

15.06 Advenant qu'une fête chômée et payée survienne durant la période de vacances d'un salarié, celui-ci a droit, selon son choix, à une journée de paie additionnelle ou à une journée supplémentaire de vacances. Dans ce dernier cas, la date sera convenue entre le salarié et la Compagnie.

ARTICLE 16 - ASSURANCE COLLECTIVE

16.01 La Compagnie consent à maintenir en vigueur pour la durée de la convention collective, le régime d'assurance-groupe qui est en force au moment de la signature de la présente convention collective, la Compagnie payant 66.6% des primes et les salariés payant le solde.

16.02 La Compagnie convient de fournir au Syndicat une photocopie de la police-maîtresse. Elle administre le régime d'assurance-groupe et s'engage à ne faire aucun changement dans les bénéfices sans le consentement du Syndicat et de lui fournir toute information qu'elle reçoit et qui se rapporte à ce régime.

16.03

15.04 b) (cont'd.)

dates at the time specified. However, two (2) employees may, voluntarily, interchange their vacation dates.

c) The vacation schedule shall be prepared according to each employee's choice and shall be posted next to the punch clock before the end of April.

15.05 In the case of termination of employment of an employee, the employee shall be entitled to a vacation indemnity for the time worked since the date he received his last vacation indemnity until the date of his termination. This vacation indemnity is computed according to the provisions of this article and according to the length of the employee's continuous service with the Company.

15.06 Should a paid holiday fall during the vacation period of an employee, that employee is entitled, according to his choice, to one (1) additional day's pay or to one (1) additional vacation pay. In the latter case, the date of the additional vacation day shall be agreed upon by both the employee and the Company.

ARTICLE 16 - GROUP INSURANCE

16.01 The Company shall maintain in force, for the life of the collective agreement, the group insurance plan in force at the time of signature of this collective agreement of which it will pay 66.6% of the premiums, the remainder to be paid by the employees.

16.02 The Company agrees to provide the Union with a photocopy of the master policy. It shall administer the group insurance plan and agrees not to make any changes in the benefits without the agreement of the Union as well as to provide the Union with any information relating to the policy which it receives.

16.03

16.03 L'assurance-groupe s'applique à tous les salariés qui ont complété la période d'essai prévue à: 12.02-a), sous réserve des restrictions contenues dans la police.

16.03 The Group Insurance shall apply to all employees who have completed the probationary period provided for in art. 12.02-a) subject to the restrictions provided for in the policy.

ARTICLE 17 - SANTE ET SECURITE

ARTICLE 17 - SANTE ET SECURITE

17.01 La Compagnie continue de fournir l'équipement de sécurité aux salariés qui sont tenus de les porter selon les exigences de la loi sur la santé et sécurité applicable.

17.01 The Company shall continue to provide the employees with the safety equipment which the employees are obliged to wear according to the applicable Health and Safety laws.

17.02 Les parties conviennent de maintenir le comité conjoint de santé et sécurité qui existe actuellement et qui est composé de deux (2) représentants de chaque partie. Il a pour mission de voir à ce que des mesures efficaces soient prises pour maintenir l'hygiène et la propreté des lieux du travail ainsi qu'à l'application des mesures sécuritaires afin d'éviter les accidents.

17.02 The parties agree to maintain in force the Joint Safety and Health Committee presently existing composed of two (2) representatives of each party. It has for object to ensure that efficient measures are taken to maintain hygiene and cleanliness of the work premises as well as the application of safety measures to avoid accident.

17.03 Conformément aux dispositions de la loi, le comité se réunit au moins une (1) fois par mois. Un procès-verbal des discussions faites lors de ces réunions est dressé par la Compagnie et remis à chaque représentant sur le comité dans les deux (2) semaines qui suivent chaque réunion. Une copie de ce procès-verbal est affichée sur le tableau près de l'horloge de poinçon.

17.03 In conformity with the provisions of the law, the Joint Committee shall meet at least once monthly. Minutes of these meetings shall be drafted by the Company and given to each representative on the committee within two (2) weeks following each meeting. A copy of these minutes shall be posted on the notice board next to the punch clock.

17.04 La Compagnie et le Syndicat doivent prendre toutes les mesures qui s'imposent pour assurer la sécurité, la santé et le bien-être des salariés, conformément aux dispositions de la Loi sur la santé et sécurité du travail du Québec (Loi 17).

17.04 The Company and the Union must take all necessary measures to ensure the safety, health and welfare of the employees in conformity with the provisions of the Loi sur la santé et sécurité du travail du Québec (Bill 17).

ARTICLE 18 - PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

ARTICLE 18 - GRIEVANCE PROCEDURE

18.01 Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention.

18.01 The expression "grievance" means any disagreement concerning the interpretation, application or alleged violation of the present agreement.

18.02

18.02

18.02 Tout salarié qui prétend avoir un grief, peut soumettre son cas pour enquête et règlement et dans ce cas, conformément avec la procédure établie ci-après.

18.03 1ère étape Le salarié soumet son grief verbalement, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance, à son supérieur immédiat qui doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception du grief.

2ème étape Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse de son supérieur immédiat, il peut par l'intermédiaire du Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse soumettre le grief par écrit et signé par le salarié au gérant de l'usine.

Le gérant de l'usine doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief faire les arrangements nécessaires pour rencontrer le plaignant accompagné du conseiller technique syndical si nécessaire pour essayer de le solutionner avant de recourir à l'arbitrage. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le gérant de l'usine doit rendre sa décision par écrit.

3ème étape Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du gérant de l'usine, il peut, par l'intermédiaire du Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette réponse, référer le grief à l'arbitrage en faisant parvenir un avis à cet effet à la Compagnie.

18.04 Les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'il n'y pas entente, une demande est faite au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la Province de Québec d'en désigner un.

18.02 Any employee who feels he has a grievance may submit his grievance for investigation and settlement in the manner described below.

18.03 First Step The grievor shall submit his grievance verbally, within ten (10) working days following the incident which gave rise to the grievance, to his immediate superior who must render a decision within five (5) working days following the date of receipt of the grievance.

Second Step If the employee is dissatisfied with his immediate superior's decision, he may through the Union, within five (5) working days following said decision, submit his grievance in writing and signed by the employee to the plant manager.

The plant manager must, within fifteen (15) working days following receipt of the grievance, arrange a meeting with the grievor who may be accompanied by the Union technical advisor if necessary, in order to try and find a solution before referring the grievance to arbitration. The plant manager must render his written decision within five (5) working days following said meeting.

Third Step If the employee is dissatisfied with the plant manager's decision, he may through the Union, within fifteen (15) working days following said decision, refer his grievance to arbitration by sending a written notice to that effect to the Company.

18.04 The parties shall try to agree on the choice of an arbitrator. If they cannot come to an agreement, a request shall be made to the Department of Labour of the Province of Québec to nominate one.

18.05 Tout grief impliquant plus d'un (1) salarié et qui relève d'un événement et qui exige le même règlement pour tous les plaignants, peut être soumis comme grief de groupe par écrit à la 2ème étape dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief.

18.05 Any grievance involving more than one (1) employee and which follows an incident which requires the same settlement for all grievors, may be submitted as a collective grievance, in writing, at the 2nd Step within five (5) working days of the incident which gave rise to the grievance.

18.06 Tout grief qui survient entre la Compagnie et le Syndicat pourra être soumis à la 2ème étape dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief.

18.06 Any grievance arising between the Company and the Union may be submitted at the 2nd Step within five (5) working days of the incident which gave rise to the grievance.

18.07 A toute étape de la procédure de grief, le salarié peut à sa discrétion être accompagné d'un représentant syndical aux réunions avec les représentants de la Compagnie.

18.07 At any step of the Grievance Procedure, the employee may, at his discretion, be accompanied by a Union representative at any meeting with the Company representatives.

18.08 Les parties peuvent, par entente réciproque, prolonger les délais prévus dans le présent article.

18.08 The parties may, by mutual consent, extend the delays provided for in the present article.

18.09 L'arbitre doit décider du grief selon les dispositions des présentes et en aucun cas il n'est autorisé à ajouter, changer, modifier, amender ou écarter une des clauses de cette convention, ou d'y substituer toute nouvelle clause, ou de rendre une décision incompatible ou inconciliable avec ses termes.

18.09 The arbitrator must render his decision in accordance with the provisions of the present collective agreement and in no way is he authorized to add, to change, to modify, to amend or to delete any clause of this agreement or to substitute any new clause or render decision inconsistent with its provisions.

18.10 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve et l'argument sont terminés. La décision arbitrale est finale, elle lie les parties et est appliquée dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa communication aux parties, sauf autrement prévu.

18.10 The arbitrator must render his decision within thirty (30) days of the date on which proof and argument are terminated. The arbitrator's decision is final, binds the parties and must be executed within fifteen (15) working days following its communication to the parties, unless otherwise provided for.

18.11

18.11

18.11 Les samedis, les dimanches, les fêtes chômées et payées et les vacances annuelles des personnes concernées par le grief, n'entrent pas dans le calcul des délais prévus aux différentes étapes de la procédure de grief.

18.12 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties.

18.13 Chacune des parties paie ses représentants et cinquante (50%) pour cent des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

18.14 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief, n'entraîne pas son annulation.

18.11 Saturdays, Sundays, paid statutory holidays and annual vacation of the employees involved in a grievance are not included in the calculation of the delays mentioned in the different steps of the Grievance Procedure.

18.12 Any written settlement of a grievance between the parties is final and binding upon the parties.

18.13 Each party pays its own representatives as well as fifty (50%) per cent of the arbitrator's fees and disbursements.

18.14 A technical error in the written submission of a grievance shall not invalidate said grievance.

ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES

19.01 Les mesures disciplinaires peuvent être soit un avertissement verbal, soit un avertissement écrit, soit une suspension, soit un congédiement. Cependant, avant d'imposer une mesure disciplinaire, la Compagnie doit tenir compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.

19.02 Une mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un salarié pour fins de suspension ou de congédiement:

-après six (6) mois sauf dans les cas de récidive.

19.03 Une copie dudit avertissement écrit remise au salarié doit aussi être envoyée au secrétaire du Syndicat.

19.04

ARTICLE 19 - DISCIPLINARY MEASURES

19.01 Disciplinary measures may be either a verbal warning, a written warning, a suspension or a discharge. However, before imposing a disciplinary measure, the Company must consider the seriousness and the frequency of the offence in order that the penalty may be proportionate to the infraction.

19.02 A disciplinary measure may not be invoked in view of the suspension or discharge of an employee:-

-after six (6) months except in the case of a repeated infraction.

19.03 A copy of said written warning given to the employee must also be sent to the Union's secretary.

19.04

19.04 Le fait qu'un salarié signe une formule d'avertissement ne signifie aucunement une admission des faits rapportés, mais uniquement un accusé de réception.

19.04 The fact for an employee to sign a disciplinary warning does not constitute an admission but only an acknowledgement that he received such warning.

19.05 Si un salarié prétend que la mesure disciplinaire qui lui est imposée est injustifiée, il peut la contester, conformément aux dispositions de l'article 18, en commençant à la deuxième (2eme) étape, dans les dix (10) jours ouvrables suivant son imposition.

19.05 Should an employee feel that a disciplinary measure taken against him is unjustified, he may contest it in accordance with the provisions of the 2nd Step of Article 18 within ten (10) working days of its imposition.

19.06 Si le grief est porté à l'arbitrage, l'arbitre peut:

19.06 If the grievance is referred to arbitration, the arbitrator may:

a) réintégrer le salarié avec plein salaire selon les circonstances, en annulant la sanction;

a) annul the penalty and, according to the circumstances, reinstate the employee with full salary;

b) réduire la sanction;

b) reduce the penalty;

c) maintenir l'avertissement, la suspension ou le congédiement.

c) confirm the penalty, suspension or discharge.

19.07 Advenant qu'un grief concernant une suspension ou un congédiement soit porté à l'arbitrage, les parties conviennent de donner une priorité à l'audition d'un tel grief.

19.07 Should a grievance concerning a suspension or discharge be referred to arbitration, the parties agree to give the hearing priority.

ARTICLE 20 - SALAIRES

ARTICLE 20 - WAGES

20.01 a) Le 21 janvier 1984, le taux horaire de salaire régulier est augmenté de trente (\$0.30) cents l'heure pour tous les salariés.

20.01 a) On January 21, 1984, the normal hourly rate of salary shall be increased by thirty (\$0.30) cents per hour for all employees.

b) Le 21 juillet 1984, le taux horaire de salaire régulier est augmenté de vingt (\$0.20) cents l'heure pour tous les salariés.

b) On July 21, 1984, the normal hourly rate of salary shall be increased by twenty (\$0.20) cents per hour for all employees.

c) Le 21 janvier 1985, le taux horaire de salaire régulier est augmenté de trente-cinq (\$0.35) cents l'heure pour tous les salariés.

c) On January 21, 1985, the normal hourly rate of salary shall be increased by thirty-five (\$0.35) cents per hour for all employees.

d)

d)

20.01 (suite)

- 21 -

d) Le 21 juillet 1985, le taux horaire de salaire régulier est augmenté de vingt (\$0.20) cents l'heure pour tous les salariés.

20.02 Le salaire est payable toutes les semaines, le jeudi avant 11.00 heures. Si le jour de paie est une fête chômée et payée, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire.

1. le nom de la Compagnie
2. les nom et prénoms du salarié
3. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
4. le nombre d'heures payées au taux normal
5. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
6. la nature et le montant des primes indemnités, allocations ou commissions versées
7. le taux du salaire
8. le montant du salaire brut
9. la nature et le montant des déductions opérées
10. le montant du salaire net versé au salarié.
11. l'identification de l'emploi du salarié.

20.03 Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un salarié, il lui est permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail, et le remboursement lui est fait sur la paie de la semaine suivante.

ARTICLE 21 - VALIDITE DES CLAUSES

21.01 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou future, un arrêté en conseil ou décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra automatiquement nulle et sans effet, mais n'affectera pas les autres dispositions de cette convention.

21.02

20.01 (cont'd.)

d) On July 21, 1985, the normal hourly rate of salary shall be increased by twenty (\$0.20) cents per hour for all employees.

20.02 The employees shall be paid weekly on Thursday, before 11.00 a.m. If pay day is a paid statutory holiday, the pay is given on the preceding day. The following information must be given to the employees with their pay.

1. the Company name
2. the employee's name and surnames
3. the date of pay and work period corresponding to payment
4. the number of hours paid at regular hourly rate
5. the number of overtime hours paid with applicable rate
6. the nature and amount of premiums, indemnities, allowances or paid commissions
7. the rate of salary
8. the amount of gross salary
9. the nature and amount of deductions made
10. the amount of net salary paid to the employee.
11. the identification of employment of the employee.

20.03 If there is a simple error in the calculation of an employee's salary, the employee shall be permitted to have this corrected during working hours and the refund shall be made on the following week's pay.

ARTICLE 21 - VALIDITY OF CLAUSES

21.01 Any provision of this agreement which may conflict with a present or future federal, provincial or municipal statute, order in council or decree having jurisdiction in similar matters shall automatically become null and void but shall not affect the other provisions of this agreement.

21.02

21.02 En cas de conflit dans l'interprétation des dispositions de la présente convention collective, le texte français prévaudra.

21.03 Advenant un changement ou l'adoption d'une nouvelle loi pendant la durée de cette convention collective qui serait plus avantageuse pour les salariés qu'une ou plusieurs clauses de la convention et de la manière que la loi l'exige, les salariés bénéficient dès son entrée en vigueur des avantages prévus par ladite loi.

ARTICLE 22 - DISPOSITIONS DIVERSES

22.01 a) Le chef d'équipe est un salarié qui agit comme distributeur et surveillant de travail, sans responsabilité pour la discipline.

b) La prime de chef d'équipe est un minimum de trente (\$0.30) cents l'heure de plus que le salaire régulier d'un salarié.

22.02 Dans les cas d'absence ou de retard à se rapporter au travail, le salarié doit aviser son contremaître immédiat dans le plus bref délai, en donnant si possible les raisons de son absence ou de son retard.

22.03 La Compagnie transmet, dans les cas d'urgence, les messages téléphoniques aux salariés. Aucun appel extérieur sur les téléphones de la Compagnie n'est autorisé, à moins d'une permission du supérieur immédiat.

22.04 a) La Compagnie continue sa politique de maintenir le stationnement actuel.

b) Les profits des machines distributrices dans l'usine seront répartis parmi les salariés comme dans le passé.

22.05

21.02 Should a conflict arise in the interpretation of the provisions of the present collective agreement, the French text shall prevail.

21.03 In the case of a modification of a statute or the adoption of a new statute during the life of this agreement which is more advantageous for the employees than one or more provisions of the agreement, and only to the extent that the statute requires, the employees shall benefit from the time the advantages come into force under the said statute.

ARTICLE 22 - GENERAL PROVISIONS

22.01 a) The Lead Hand is an employee who distributes and supervises work, without responsibility for discipline.

b) The Lead Hand premium shall be a minimum of thirty (\$0.30) cents per hour more than the normal salary of an employee.

22.02 If an employee is absent or late for work he must notify his immediate supervisor at the earliest possible time giving, if possible, the reasons for his absence or lateness.

22.03 The Company shall relay, in cases of emergency, telephone messages to employees. No outgoing calls are authorized on the Company telephones unless expressly permitted by an immediate superior.

22.04 a) The Company shall continue to maintain the present parking.

b) The profits from the vending machines in the plant shall be distributed amongst the employees as in the past.

22.05

22.05 Tout salarié reçoit les directives de son supérieur immédiat seulement ou de son remplaçant.

22.06 Le salarié appelé à travailler en dehors de l'usine ne sera pas requis de fournir son propre véhicule pour le transport du matériel de travail.

22.07 Quand la nature physique du travail à l'extérieur de l'usine l'exige, la Compagnie fournira un aide au salarié concerné.

ARTICLE 23 - CONGES DE MATERNITE

23.01 Les congés de maternité seront accordés conformément aux dispositions de l'ordonnance générale no. 17 de la province de Québec dont les principaux éléments se trouvent dans les paragraphes ci-après:

23.02 CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du préavis prévu à la section IV, et être à l'emploi de cet employeur le jour précédant ce préavis.

23.03 PREAVIS

a) La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 3 semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

b) Le préavis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée

de

22.05 All employees shall receive their instructions from their immediate superior or his replacement.

22.06 An employee required to work outside the plant shall not be required to furnish his own vehicle for the purpose of carrying working material.

22.07 When the physical nature of the work outside the plant requires it, the Company shall furnish the employee with a helper.

ARTICLE 23 - MATERNITY LEAVE

23.01 Maternity leaves are granted in accordance with the provisions of Ordinance no. 17 of the Province of Quebec, the principal items of which are specified in the following paragraphs:

23.02 ELIGIBILITY

To benefit from a maternity leave, an employee must have completed twenty (20) weeks of service for the same employer during the twelve (12) months preceding the date of the prior notice provided for in Division IV and be in the service of the said employer on the day preceding this prior notice.

23.03 PRIOR NOTICE

a) The employee shall give her employer a prior written notice of at least three (3) weeks of her intention to take a maternity leave as of a date she determines.

The prior notice must be accompanied by a medical certificate attesting to the state of pregnancy and the expected date of birth.

b) The prior notice may be less than three (3) weeks if the medical certificate establishes the need for the

employee

23.03 b) suite)

de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

23.04 DUREE DU CONGE

a) Sous réserve des sous-paragraphes f) et g) du présent article, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas 18 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour la naissance.

b) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.

Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

c) Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si

23.03 b) cont'd.)

employee to stop working within a shorter delay.

In the case of a legal or spontaneous abortion or in the case of an emergency resulting from the state of pregnancy and entailing a discontinuance of work, the employee shall, as soon as possible, give her employer a notice accompanied by a medical certificate attesting to the abortion or the emergency.

23.04 LENGTH OF LEAVE

a) Subject to sub-paragraphs f) and g) of the present article, the employee is entitled to a continuous period of maternity leave, not exceeding eighteen (18) weeks, that may be divided, at the employee's discretion, before and after the expected date of birth.

However, the said leave may start only as of the beginning of the sixteenth (16th) week preceding the expected date of birth.

b) If the birth takes place after the expected date, the employee is automatically entitled to an extended maternity leave equal to the period of delay.

However, this extension does not take place if the employee is able to benefit from at least two (2) weeks of maternity leave after the birth.

c) Upon presentation of a medical certificate to the effect that the employee's working conditions are hazardous to her unborn child or herself, she may request to work at other tasks up to the time of her maternity leave.

The employee thus transferred keeps any rights and privileges she had during her regular job.

If

23.04 (suite)

Si l'employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de 8 jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

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

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

e) Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt du travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe a) à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance.

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

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

h)

23.04 (cont'd.)

If the employer does not make the transfer within eight (8) days, the employee is entitled to a special maternity leave ending at the beginning of the eighth (8th) week preceding the expected date of birth. In such a case, the maternity leave immediately follows the said leave.

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

If the employee refuses or fails to supply him with the said certificate within eight (8) days, the employer may oblige her to take her maternity leave immediately by sending her a written and substantiated notice to this effect.

e) When a risk of abortion requires the employee to stop working, she is entitled to a special maternity leave equivalent to the duration prescribed by a medical certificate attesting to the existing risk.

If necessary, the said leave is reputed to be the maternity leave provided for in paragraph a) as of the beginning of the eighth (8th) week preceding the expected date of birth.

f) When a legal or spontaneous abortion takes place before the beginning of the twentieth (20th) week preceding the expected date of birth, the employee is entitled to a maternity leave not exceeding three (3) weeks.

g) If an employee gives birth to a stillborn child after the twentieth (20th) week preceding the expected date of birth, her maternity leave ends at the latest five (5) weeks after the date of the birth.

h)

23.04 (suite)

h) La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 4 semaines.

23.05

RETOUR AU TRAVAIL

a) Sauf dans le cas des sous-paragraphes f) et g) de l'article 23.04, l'employeur doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu au paragraphe b) du présent article.

b) La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 2 semaines de la date de son retour au travail.

A défaut de préavis, l'employeur qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu au paragraphe a) n'est pas tenu de reprendre la salariée avant 2 semaines de la date où elle se présente au travail.

c) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

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

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

f)

23.04 (cont'd.)

h) The employee who, before the expiry date of her maternity leave, sends her employer a notice accompanied by a medical certificate attesting that the state of health of herself or her child requires an extension of her maternity leave is entitled to a leave of up to four (4) weeks.

23.05

RETURN TO WORK

a) Except in the case of subparagraphs f) and g) of article 23.04, the employer shall send the employee, during the fourth (4th) week preceding the expiration of the maternity leave, a notice mentioning the expected expiry date of the maternity leave and the obligation for the employee to give the prior notice provided for in paragraph b) of the present article.

b) The employee shall give to the employer a prior written notice of at least two (2) weeks of the date of her return to work.

In the absence of a prior notice, the employer who has sent or who is not bound to send the notice provided for in paragraph a), is not obliged to rehire the employee before two (2) weeks of the date on which she returns to work.

c) The employee who does not return to work at the end of her maternity leave is presumed to have resigned.

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

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

f)

gll
ym

23.05 (suite)

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

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

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

ARTICLE 24 - SECURITE NATIONALE

24.01 Il est accepté par le Syndicat que la Compagnie se doit de respecter certaines obligations concernant la sécurité dans ses contrats avec les gouvernements-clients ou leurs contracteurs et que rien dans la présente convention collective peut être interprété de façon à mettre la Compagnie en défaut ou violation de ses ententes et contrats avec lesdits gouvernements-clients ou leurs contracteurs.

De plus, il est entendu que si tout gouvernement-client ou ses contracteurs avisent la Compagnie qu'un des salariés de cette dernière ne doit avoir accès au matériel classifié ou à l'information privilégiée, il n'y aura aucune contestation de toute action raisonnable que la Compagnie devra prendre pour se conformer aux directives de ses clients.

ARTICLE 25

23.05 (cont'd.)

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

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

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

ARTICLE 24 - NATIONAL SECURITY

24.01 The Union agrees that the Company must respect certain obligations concerning security in its contracts with government clients or their contractors and that nothing in the present collective agreement may be interpreted as putting the Company in default or in violation of their agreements and contracts with the said government clients or their contractors.

Moreover, it is agreed that if any government clients or their contractors advise the Company that one of its employees must not have access to classified material or privileged information, there will be no contestation by the employee or the Union of any reasonable action which the Company must take in order to conform to the directives of its clients.

ARTICLE 25

ARTICLE 25 - JOURS DE MALADIE

25.01 Chaque salarié a droit sans perte de salaire régulier à quatre (4) jours de congés maladie, pour chaque période commençant le 1er août d'une année au 31 juillet de l'année suivante. Si à la fin de la période de douze (12) mois, c'est-à-dire le 31 juillet, un salarié a encore des jours de congés maladie non utilisés, il est payé huit (8) heures à son taux de salaire régulier pour chacun de ces jours. Les jours de congés maladie ne peuvent être cumulés d'une année à l'autre.

25.02 Tout salarié peut prendre les jours de congés maladie mentionnés à 25.01, d'une façon consécutive ou séparée selon ses besoins, mais jamais moins qu'une demie (½) journée à la fois et ce conformément à sa cédule de travail.

ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période de 2 ans c'est-à-dire du 21 janvier 1984 au 20 janvier 1986 inclusivement. Elle demeure en vigueur durant les négociations comme contrat provisoire et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée ou que les parties acquièrent leur droit de grève ou de lockout.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leur signature, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à Granby, ce jour de *Mar.* 1984.

PLASTAL INC.

[Signature]

ARTICLE 25 - SICKNESS

25.01 Each employee is allowed four (4) sickness days without loss of regular salary for the period covering August 1 to July 31. If at the end of each twelve-month period, that is on July 31, the employee still has some sickness days to his credit, he shall be paid eight (8) hours at his normal rate for each of these days. Sickness days cannot be accumulated from one year to the next.

25.02 Every employee may take these sickness days provided for in art. 25.01 either consecutively or separately in accordance with his needs but never less than a one-half (½) day at a time and in conformity with his work schedule.

ARTICLE 26 - DURATION

26.01 The present collective agreement shall be in force for a period of 2 years that is, from January 21, 1984 to January 20, 1986 inclusively. It shall remain in force as interim agreement during negotiations and until a new agreement is signed or until the parties acquire the right to strike or lockout.

IN WITNESS WHEREOF, the parties hereto have signed this collective agreement by their duly authorized representatives at Granby, this *12* day of *March* 1984.

SYNDICAT DES SALARIES DU FIBRE DE VERRE DE GRANBY

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE

<u>DEPARTEMENT</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>31/01/84</u>	<u>21/07/84</u>	<u>21/01/85</u>	<u>21/07/85</u>
I. FABRICATION:	Produits militaire et aéronautique Préposé à la Fabrication	A. 7.80-8.05	8.00-8.25	8.35-8.60	8.55-8.80
		B. 7.55-7.79	7.75-7.99	8.10-8.34	8.30-8.54
		C. 7.30-7.54	7.50-7.74	7.85-8.09	8.05-8.29
II. FINITION & ASSEMBLAGE	Produits militaire et aéronautique Préposé à la Finition et à l'Assemblage	A. 7.80-8.05	8.00-8.25	8.35-8.60	8.55-8.80
		B. 7.50-7.79	7.70-7.99	8.05-8.34	8.25-8.54
		C. 7.30-7.49	7.50-7.69	7.85-8.04	8.05-8.24
III. THERMOSET	Produits aéronautique, militaire et commercial Préposé aux opérations	A. 8.20-8.55	8.40-8.75	8.75-9.10	8.95-9.30
		B. 7.90-8.19	8.10-8.39	8.45-8.74	8.65-8.94
		C. 7.60-7.89	7.80-8.09	8.15-8.44	8.35-8.64
		D. 7.30-7.59	7.50-7.79	7.85-8.14	8.05-8.34
IV. THERMOSET	Produits commercial Préposé aux opérations	A. 7.70-7.90	7.90-8.10	8.25-8.45	8.45-8.65
		B. 7.50-7.69	7.70-7.89	8.05-8.24	8.25-8.44
		C. 7.30-7.49	7.50-7.69	7.85-8.04	8.05-8.24
V. ENTRETIEN	Préposé à l'entretien	A. 8.50-8.55	8.70-8.75	9.05-9.10	9.25-9.30
		B. 8.30-8.49	8.50-8.69	8.85-9.04	9.05-9.24
VI. MANOEUVRE		A. 5.30	5.50	5.85	6.05
CHEF D'EQUIPE		0.30ç de plus			

a) Les présents taux de salaire incluent les augmentations prévues à l'article 20 de la présente convention collective.

a) The above present rates include the increases provided for at art. 20 of the present collective agreement.

b) Le salarié qui bénéficie d'un taux de salaire supérieur hors l'échelle ci-dessus mentionnée conserve ce taux et il a droit aux augmentations générales prévues par cette convention.

b) The employee who benefits from a salary rate higher than the scale above keeps his rate and has the right to the above general increases provided for in this agreement.