

NOM

NO

07094-6

C.A.E. 1071 NO.CONV. 70946
AFFIL. 7 NB.EMPL. 41
EMP.COV. 0 ET.GEDG. 65260 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M03074009
DATE ENR.840917

DÉPÔT

70946

Dépôt N°:

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3074-09
Date	Signature: 82-05-12 Réception: 82-06-14	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Union Nationale des Peseurs de Systemes Interieurs et revêtement souples et travailleurs d'usine loc. 2366 FTQ CTC 4881 rue Jarry est suite 221 Montréal Québec H1R 1Y1 ATT: Léo Annett	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Aliments Borden, Division de la Compagnie Borden Limitée 8595 rue Saint-Dominique Montréal, Québec H2P 2L6

Unité de négociation

ENTENTE: Rajouter a l'annexe "A" (Classification et taux horaires)

Région	06-06	Activité	1071(5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	---------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Perrette David</i>	82-07-13

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

RECHERCHE

B) en autant qu'il est possible et en considérant les impératifs de l'entretien de l'usine, les employés de l'entretien auront droit à une semaine de vacances coïncidant avec la fermeture de l'usine telle que spécifiée à l'article 11.04.

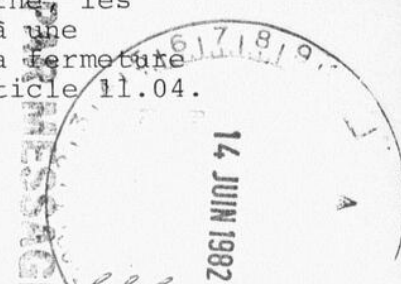
Signé ce 12^e jour de mai 1982.

POUR LA COMPAGNIE

St. Denis
Rudre' Parthier

POUR LE SYNDICAT

Jos. Agnès
Bernard Lussard
Domen Stbl



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

ALIMENTS BORDEN, UNE DIVISION DE LA COMPAGNIE BORDEN, LIMITEE

ET

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

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

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

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

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

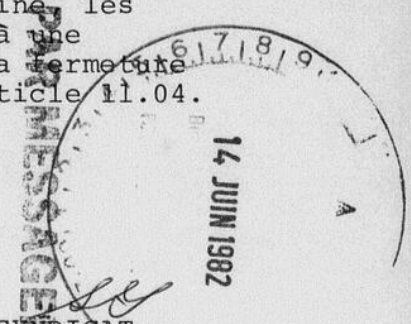
Signé ce 12^e jour de mai 1982.

POUR LA COMPAGNIE

André Parthier

POUR LE SYNDICAT


Germain Lussard
Doree Blé



PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: LES ALIMENTS BORDEN , UNE DIVISION DE LA
COMPAGNIE BORDEN LTD.

ET: L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE SYTEMES INTERIEURS
ET REVETEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE,
LOCAL 2366

 Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 7 1 1 6**

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

070946

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention B <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3074-09		
Date	Signature: 84-06-21	Réception: 84-06-29	Durée	Du: 84-01-01	Au: 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	41

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union Nationale des Poseurs de systèmes Interieurs et revêtement souples et travailleurs d'usine loc. 2366 FTQ CTC Att: Léo Annett 4881 rue Jarry est ste 221 Montréal, Québec H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant Aliments Borden, Division de la Compagnie Borden Limitée 8595 rue Saint-Dominique Montréal, Québec H2P 2L6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 1071(5) Affiliation: 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes →

Remarques

ENTENTE: Protocole de retour au travail signée 84-04-09

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-07-27

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

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: LES ALIMENTS BORDEN , UNE DIVISION DE LA
COMPAGNIE BORDEN LTD.

ET: L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE SYTEMES INTERIEURS
ET REVETEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE,
LOCAL 2366

Suite à la négociation et la signature d'une entente de principe signée entre les parties le 7 avril 1984, les parties s'engagent à respecter ce qui suit:

1. Le présente protocole d'entente de retour au travail est annexé à la convention collective qui sera en vigueur du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1986 pour en faire partie intégrante.
2. Le conflit intervenu le 1er février 1984 s'est terminé le 8 avril 1984.
3. Poursuites
Aucune poursuite ne sera intentée contre un employé, un représentant de l'Union ou contre l'Union pour actions ou omissions durant le conflit.
4. Mesures disciplinaires ou discriminatoires
Aucune mesure disciplinaire, congédiement, ou mesure discriminatoire ne sera entreprise envers un employé, de plus qu'aucune mention ne sera inscrite au dossier de l'employé pour leur participation ou non au conflit, par la Compagnie et/ou ses représentants pour toute la durée du conflit.
5. Actions vengeresses
Aucune action vengeresse ne sera commise par la Compagnie et/ou ses représentants envers un employé, de même qu'aucun employé ne commettra d'action vengeresse envers la Compagnie et/ou ses représentants à cause de ce conflit.
6. Généralités
La Compagnie s'engage et n'attribuera aucune responsabilité aux salariés impliqués, concernant la mauvaise utilisation de l'équipement fait par les remplaçants des salariés durant le conflit.
7. Ancienneté
Les employés ne subiront aucune interruption d'ancienneté pour la période du 1er février 1984 jusqu'au retour au travail.

8. Assurance-collective et Régime de Retraite

Le plan d'assurance collective et le Régime de Retraite seront remis en application pour tous les employés à partir de la semaine débutant le 9 avril 1984 et ce, sans interruption tel qu'il existait avant le conflit.

9. Retour au Travail

Le retour au travail débutera Mardi le 10 avril 1984. La Compagnie s'engage à ce que tous les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie au moment du conflit, soient rappelés au travail au plus tard Jeudi le 12 avril 1984, dans la même classification qu'ils occupaient avant le conflit.

Les employés incapables de se présenter au travail à cette date à cause de maladie ou d'accident, pourront reprendre leur emploi à la date spécifiée par leur médecin traitant.

10. Conditions de travail

Les employés, à leur retour au travail, bénéficient des conditions de travail tel qu'entendu entre les parties sur l'entente de principe signée le 7 avril 1984.

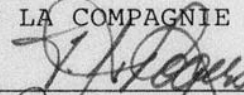
11. Juridiction

Un arbitre a juridiction sur toutes les clauses du protocole d'entente de retour au travail, qui ne seraient pas une condition de travail au sens du Code du Travail, de la convention collective ou de la jurisprudence.

De plus, les sections de ce protocole doivent s'interpréter d'une façon globale et non pas d'une façon limitative à la numérotation et les sections.

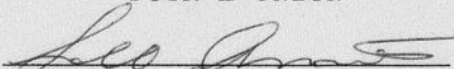
En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, le 9 avril 1984.

POUR LA COMPAGNIE



André Fortin

POUR L'UNION



Danielle Marchand

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

ENTRE:
BETWEEN:

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

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

ET:
AND:

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

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



84 JUN 29 15:56

ARTICLE
1
Titre de la Convention
Purpose of Agreement

2
Définitions
Definitions

3
Parties
Parties

4
Représentation syndicale
Union Representation

5
Procédure de règlement des différends
Disputes and Arbitration Procedures

6
Membres
Members

7
Règles des conditions de travail
Rules of Work and Working Conditions

8
Divers
Miscellaneous

9
Annexes
Annexes

10
Classification des emplois
Job Classification and Wage Rates

11
Uniformes
Uniforms

12
Règles des conditions de travail
Rules of Work and Working Conditions

13
Incidents de travail
Work Injuries

14
Sécurité
Safety

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

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

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

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

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

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

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

TABLE DES MATIERES
TABLE OF CONTENTS

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	But de la convention Purpose of Agreement	1
2	Reconnaissance Recognition	1
3	Droits de l'administration Management Rights	2
4	Sécurité syndicale Union Security	2
5	Représentation syndicale Union Representation	3
6	Procédure de règlement des griefs et arbitrage Grievance and Arbitration Procedures	5
7	Ancienneté Seniority	7
8	Pas de grève ou contre-grève No Strikes or Lock-Outs	11
9	Tableau d'affichage Bulletin Board	12
10	Heures de travail et surtemps Hours of Work and Overtime	12
11	Vacances Vacations	13
12	Congés statutaires Statutory Holidays	15
13	Congé pour décès Bereavement	16
14	Service de juré Jury Duty	17
15	Classification des emplois & taux de salaire Job Classification and Wage Rates	17
16	Uniformes Uniforms	17
17	Régimes des bénéfiques Welfare Benefit Plans	18
18	Indemnité de jours de maladie Sick Pay Allowance	19
19	Sécurité Safety	20

Index

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

ARTICLE 1. SCOPE

1.1 The Company recognizes the right of its employees to form and join labor organizations of their own choice without interference from the Company.

1.2 The Company agrees to bargain in good faith with the union representing its employees for the purpose of reaching a collective agreement.

1.3 The Company agrees to provide a safe and sound working environment for its employees.

1.4 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable wage and benefit program.

1.5 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable grievance procedure.

1.6 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable disciplinary procedure.

1.7 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable termination procedure.

1.8 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable reinstatement procedure.

1.9 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable arbitration procedure.

1.10 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable mediation procedure.

1.11 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable conciliation procedure.

1.12 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable dispute resolution procedure.

1.13 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable conflict resolution procedure.

1.14 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable dispute resolution procedure.

1.15 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable conflict resolution procedure.

1.16 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable dispute resolution procedure.

1.17 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable conflict resolution procedure.

1.18 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable dispute resolution procedure.

1.19 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable conflict resolution procedure.

1.20 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable dispute resolution procedure.

ARTICLE 2. RECOGNITION

2.1 The Company recognizes the right of its employees to form and join labor organizations of their own choice without interference from the Company.

2.2 The Company agrees to bargain in good faith with the union representing its employees for the purpose of reaching a collective agreement.

2.3 The Company agrees to provide a safe and sound working environment for its employees.

2.4 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable wage and benefit program.

2.5 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable grievance procedure.

2.6 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable disciplinary procedure.

2.7 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable termination procedure.

2.8 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable reinstatement procedure.

2.9 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable arbitration procedure.

2.10 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable mediation procedure.

2.11 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable conciliation procedure.

2.12 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable dispute resolution procedure.

2.13 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable conflict resolution procedure.

2.14 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable dispute resolution procedure.

2.15 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable conflict resolution procedure.

2.16 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable dispute resolution procedure.

2.17 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable conflict resolution procedure.

2.18 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable dispute resolution procedure.

2.19 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable conflict resolution procedure.

2.20 The Company agrees to provide its employees with a fair and equitable dispute resolution procedure.

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

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

1.02 Les parties manifestent leur désir de coopérer afin d'assurer des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés, et de fournir un moyen de régler à l'amiable tout différend ou grief concernant l'interprétation ou la violation de la présente convention.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE

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

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

ARTICLE 1. PURPOSE OF AGREEMENT

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

1.02 It is the desire of all parties to co-operate in maintaining a harmonious relationship between the Company and its employees, and to provide an amicable method of settling any differences or grievance having to do with the interpretation of this Agreement.

ARTICLE 2. RECOGNITION

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

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

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

ARTICLE 3. DROITS DE
L'ADMINISTRATION

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

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

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

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

ARTICLE 4. SECURITE SYNDICALE

4.01 Tous les salariés de la Compagnie qui sont membres de l'Union doivent, comme condition d'emploi, demeurer membres en règle.

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

ARTICLE 3. MANAGEMENT RIGHTS

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

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

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

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

ARTICLE 4. UNION SECURITY

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

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

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

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

ARTICLE 5. REPRESENTATION
SYNDICALE

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

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

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

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

ARTICLE 5. UNION REPRESENTATION

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

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

5.02 Lors de la suspension ou du congédiement d'un salarié, une période de temps suffisante sera accordée au délégué affecté à l'équipe de travail afin de rencontrer ledit salarié durant les heures régulières de travail.

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

5.04 L'agent d'affaires de l'Union aura accès à la salle à manger durant les heures de travail pour y mener des activités syndicales à la condition d'en avoir avisé la direction au préalable. De plus, l'Union pourra, avec le consentement au préalable de la direction, visiter d'autres lieux de l'usine ou tenir des réunions sur les lieux de la Compagnie.

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

- a) la Compagnie soit avisée par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance, si possible;
- b) le congé sans solde n'excède pas deux (2) semaines par année par employé, sauf pour les membres du Comité de Sécurité pour lesquels le congé sans solde n'excédera pas trois (3) semaines par année, par membre;
- c) il n'y a pas plus de deux (2) salariés absents en même temps, et
- d) le congé sans solde n'affecte pas sérieusement les opérations.

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

5.02 When an employee is suspended or discharged, the appropriate shift steward shall be granted sufficient time off work in order to interview the employee during normal working hours.

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

5.04 The Union Business Agent shall have access to the lunch room during working hours to conduct union business, provided management is notified in advance. Furthermore, the Union, with the prior consent of Management, may be allowed to visit other areas of the plant or hold meetings on Company premises.

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

- a) the Company is advised in writing at least two (2) weeks in advance, if possible;
- b) the leave of absence does not exceed two (2) weeks per year per employee except for Safety Committee members in which case the leave of absence will not exceed three (3) weeks per year per member;
- c) there will not be more than two (2) employees absent at any one time, and
- d) the leave of absence does not seriously interfere with production.

5.06 La Compagnie accordera le temps nécessaire, sans solde, à un (1) salarié pour assister aux réunions du Comité exécutif de l'Union, pourvu que la Compagnie en soit avisée au moins huit (8) jours de calendrier à l'avance. L'Union devra donner un préavis dès que possible lorsque des réunions d'urgence, non prévues sont convoquées. L'Union avisera la Compagnie par écrit du nom du salarié nommé au Comité exécutif de l'Union.

ARTICLE 6. PROCEDURE DE REGLEMENT
DES GRIEFS ET ARBITRAGE

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

Tout grief sera soumis de la façon suivante:

1ère étape

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

2e étape

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

5.06 The Company will grant one (1) employee the necessary time off without pay to attend Union Executive Board meetings, provided the Company is notified at least eight (8) calendar days in advance. When unscheduled, emergency meetings are called, the Union will give as much advance notice as possible. The Union shall notify the Company in writing of the name of the employee who has been appointed to the Union Executive Board.

ARTICLE 6. GRIEVANCE AND
ARBITRATION PROCEDURES.

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

Any grievance shall be submitted in the following manner:

Step 1

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

Step 2

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

3e étape

Dans le cas où l'une des parties désire soumettre le grief à l'arbitrage, l'autre partie doit être avisée par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle la réponse de la deuxième étape est donnée. L'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties dans un délai additionnel de dix (10) jours ouvrables. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, le Ministre du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties, doit nommer un arbitre impartial. Après avoir été choisi ou nommé, l'arbitre rencontre les parties, entend la preuve et rend une décision dans un délai de quatre-vingt (90) jours de calendrier. La décision est finale et lie les parties de même que tout salarié en cause. Pourvu que la Compagnie et l'Union y consentent mutuellement, chaque partie, dans un délai de quinze (15) jours de la nomination d'un Arbitre, désignera un assesseur pour assister l'arbitre et la représenter lors de l'audition et des délibérations subséquentes.

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

- a) d'ajouter aux dispositions de cette convention, de les diminuer, modifier, ou de les changer de quelque façon;
- b) d'établir de nouvelles échelles de salaires ou de changer les échelles de salaires ou les salaires déjà existants pour des classifications d'emplois déjà existantes;
- c) de fixer des normes de production ou d'assumer toute autre responsabilité de l'administration en accord avec la présente convention;

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

Step 3

In the event that arbitration of a grievance is desired by either party, then the other party shall be notified in writing not later than ten (10) work days after the date of issuance of the answer in Step 2. The Arbitrator shall be selected by mutual agreement between the parties within a further delay of ten (10) working days. If the parties fail to agree on an Arbitrator, the Minister of Labour, upon the request of either party, shall appoint an impartial Arbitrator. After the Arbitrator has been selected or appointed, he shall meet with the parties, hear evidence and render a decision within a delay of ninety (90) calendar days. The decision shall be final and binding upon the parties as well as any employee involved. Provided the Company and the Union mutually agree, each party shall designate, within fifteen (15) days of the Arbitrator's appointment, an assessor to assist the Arbitrator and represent the parties during the hearing and subsequent deliberations.

6.02 The Arbitrator shall have no jurisdiction or authority to:

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

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

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

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

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

ARTICLE 7. ANCIENNETE

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

7.02 Une liste d'ancienneté mise à jour sera fournie à l'Union et affichée dans l'usine le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année. L'Union apportera à l'attention de la Compagnie les correctifs nécessaires à la liste d'ancienneté.

7.03 Jusqu'à ce qu'un salarié ait complété une période d'essai de cinquante (50) jours de travail, à l'intérieur d'une période de quatre (4) mois consécutifs, il est considéré comme étant sur une base de probation, il n'a aucun droit d'ancienneté, et son assignation de travail, sa mise à pied ou sa terminaison d'emploi ne peuvent être l'objet d'un grief. Après avoir terminé la période d'essai, un salarié acquiert alors des droits d'ancienneté à compter du début de sa période d'essai, laquelle a été complétée en quatre (4) mois consécutifs.

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

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

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

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

ARTICLE 7. SENIORITY

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

7.02 An updated seniority list shall be supplied to the Union and posted in the Plant, each January 1st and July 1st. The Union shall inform the Company of all the necessary corrections to the seniority list.

7.03 Until an employee has completed a probationary period of fifty (50) days of work within four (4) consecutive months, he shall be considered to be on a probationary basis, and shall have no seniority rights, and his work assignment, layoff or termination of employment cannot be the object of a grievance. Upon completion of the probationary period an employee will then acquire seniority standing dating from the commencement date of the probationary period which was completed within four (4) consecutive months.

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

- a) si le salarié quitte son emploi;
- b) si le salarié est congédié, et si ce congédiement n'est pas renversé par la procédure de grief ou par l'arbitrage;
- c) si le salarié a été mis à pied et n'a pas été rappelé au travail pour une période excédant la cédule suivante:

<u>Ancienneté lors de la mise à pied</u>	<u>Période de mise à pied</u>
Moins de 1 an	/ Egale à l'ancienneté
1 an mais moins de 3	/ 12 mois
3 ans ou plus	/ 18 mois

- d) si le salarié est mis à pied et fait défaut de retourner au travail dans les limites de temps mentionnées à l'article 7.15;
- e) si le salarié prend sa retraite;
- f) si le salarié ou son représentant fait défaut d'informer la Compagnie en dedans de trois (3) jours de toute absence du travail à moins que le salarié puisse soumettre une raison valable et justifiable à la Compagnie.

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

- a) if the employee quits;
- b) if the employee is discharged and such discharge is not reversed through the grievance or arbitration procedure;
- c) if the employee has been laid off without being recalled to work for a period of time in excess of the following schedule:

<u>Seniority at Time of Layoff</u>	<u>Period of Layoff</u>
Less than 1 year	/ Equal to Seniority
1 year but less than 3	/ 12 months
3 years or more	/ 18 months

- d) if the employee is laid off and fails to return to work within the time limits mentioned at article 7.15;
- e) if the employee retires;
- f) if the employee or his agent fails to inform the Company within three (3) days of any absence from work unless the employee submits a justifiable and valid reason to the Company.

7.05 If it becomes necessary for the Company to fill a permanent vacancy or any newly created job 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 in writing for the vacancy in question. Where the qualifications and ability to fill the job are equal as between applicants, then the applicant with the greatest seniority shall have preference. But if no applicant is qualified to perform the job, then the Company may fill the job as it deems fit. Only the original vacancies and first subsequent vacancy shall be posted. Any subsequent vacancy resulting from the second posting shall be filled at the discretion of the Company. The notice of vacancy shall be dated and shall indicate the job classification and wage rate, qualifications required, and the normal shift hours.

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

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

7.08 La promotion ou le transfert d'un salarié à un poste en dehors de l'unité de négociation n'est pas assujéti à la présente convention collective sauf qu'un tel salarié a des droits d'ancienneté équivalents à son service continu avec la Compagnie au retour ou au transfert à un poste assujéti à la présente convention collective, pourvu que le transfert n'excède pas trois (3) mois. Après (3) mois, le salarié perdra tous ses droits d'ancienneté acquis en vertu de la présente convention collective et pourra seulement être retourné à l'unité de négociation, au bas de la liste d'ancienneté.

7.09 Tout salarié qui refuse le poste affiché après avoir postulé un poste perd ses droits de postulation pour une période de six (6) mois. Il est également entendu que les nominations au poste de chef d'équipe sont à la discrétion de la Compagnie et telles nominations ne sont pas sujettes à la procédure de postulation.

7.10 Aucun salarié n'a le droit de postuler un poste vacant avant d'avoir complété sa période de probation avec la Compagnie.

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

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

7.08 The promotion or transfer of an employee to a position outside the bargaining unit is not subject to this Collective Agreement except that such employee will be entitled to seniority credit equal to the employee's continuous service credit with the Company on return or transfer to a position which is subject to this Collective Agreement, provided the transfer does not exceed three (3) months. After three (3) months, the employee will lose all seniority rights under this Collective Agreement and may only be returned to the bargaining unit at the bottom of the seniority list.

7.09 Any employee refusing to accept the posted position after bidding shall lose his bidding rights for six (6) months thereafter. It is also understood that appointments to the position of Lead Hand shall be at the discretion of the Company and such appointments will not be subject to the job bidding procedure.

7.10 No employee shall be permitted to bid on a job vacancy until he has completed his probationary period with the Company.

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

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

7.13 Dans l'éventualité où un changement technologique, impliquant l'équipement mécanique ou les procédés de manufacture, serait proposé dans l'usine et qu'un tel changement occasionne le déplacement ou la réduction du nombre de salariés, la Compagnie avisera l'Union de l'implantation d'un tel changement. Les parties discuteront alors des conséquences d'un tel changement et, si nécessaire, un programme de formation approprié sera établi afin d'aider les employés concernés.

7.14 Les salariés à l'essai sont les premiers mis à pied. Si des réductions doivent être effectuées, les salariés sur la liste d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse de l'ancienneté pourvu, cependant, que les salariés

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

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

7.13 In the event a technological change involving mechanical equipment or manufacturing process is proposed in the plant which could result in the displacement or reduction of employees, the Company will notify the Union of the implementation of such change. The Parties shall then discuss the consequences of such change and if necessary appropriate training programs will be established to assist affected employees.

7.14 Probationary employees shall be the first laid off. If additional reductions must be made, employees on the seniority list will then be laid off in reverse order of seniority, provided however that the remaining employees have sufficient

demeurant ont suffisamment d'expérience et d'habileté pour effectuer le travail requis. Tout salarié déplacé selon cette procédure peut exercer ses droits d'ancienneté et déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans toute classification à l'exception des classifications entretien/ mécanique, pourvu que le salarié déplacé ait suffisamment d'expérience et d'habileté pour effectuer le travail requis.

7.15 Les salariés mis à pied seront éligibles au rappel au travail tel que requis par la Compagnie, dans l'ordre inverse de la mise à pied, pourvu que le salarié ait suffisamment d'expérience et d'habileté pour effectuer le travail requis. Le salarié devra aviser la Compagnie en dedans de trois (3) jours de travail à compter de la date où il a été avisé de le faire par la Compagnie, par téléphone et par lettre recommandée adressée à la dernière adresse indiquée dans les dossiers de la Compagnie, de son intention de retourner au travail en dedans d'une période additionnelle de cinq (5) jours de travail. Une copie de l'avis de rappel recommandé sera remise au délégué approprié de l'équipe de travail. Durant telle période d'attente, la Compagnie pourra combler le poste à sa discrétion, sujet aux dispositions de l'article 7.16.

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

7.17 La Compagnie aura le droit d'embaucher des salariés pour remplir des vacances temporaires résultant de vacances, accident, maladie, absentéisme, etc., incluant des augmentations temporaires à la production, sujet aux dispositions de l'article 7.16. Telles vacances temporaires ne seront pas affichées selon la procédure d'affichage. Les salariés temporaires ne seront pas embauchés pour déplacer un salarié permanent de son occupation. Tels employés acquerront l'ancienneté et seront éligibles pour tous les droits ou bénéfices contenus dans cette convention collective.

ARTICLE 8. PAS DE GREVE OU
CONTRE-GREVE

8.01 Il n'y aura aucune grève durant la période au cours de laquelle la présente convention collecti-

experience and ability to perform the required work. Any employee displaced under this procedure may exercise his seniority rights and bump out a less senior employee in any classification with exception to the maintenance/mechanic classifications, provided the displaced employee has sufficient experience and ability to perform the required work.

7.15 Employees on layoff shall be eligible for recall as required by the Company in the reverse order of layoff, provided the employee has sufficient experience and ability to perform the required work. The employee shall inform the Company within three (3) working days from the date he has been notified by the Company to do so by telephone and by registered mail addressed to the last address on the Company's records, of his intention to return to work within an additional period of five (5) working days. A copy of the registered recall notice will be issued to the appropriate shift steward. During such waiting period, the Company may fill the job as it sees fit subject to the provisions of article 7.16.

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

7.17 The Company shall have the right to hire employees to fill temporary vacancies resulting from vacations, accidents, sickness, absenteeism, etc. including temporary increases in production subject to the provisions of article 7.16. Such temporary vacancies shall not be posted for bidding. Temporary employees will not be hired to displace a permanent employee from his job. Such employees will acquire seniority rights and will be eligible for any of the rights or benefits contained in this collective agreement.

ARTICLE 8. NO STRIKES OR
LOCK-OUTS

8.01 There will be no strike during the period that the present collective agreement is in force. On the

ve est en vigueur. D'autre part, l'Union s'engage pendant cette période à ne pas ordonner, encourager ou appuyer aucun ralentissement d'activités destinées à limiter la production.

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

ARTICLE 9. TABLEAU D'AFFICHAGE

9.01 La Compagnie mettra à la disposition de l'Union, un tableau d'affichage situé dans un endroit bien en vue pour permettre l'affichage des avis de l'Union, pourvu que les avis à afficher aient au préalable été initialés par un représentant de la direction et par un représentant autorisé ou un officier de l'Union. L'Union avisera la Compagnie par écrit du nom de son représentant autorisé et de ses officiers.

ARTICLE 10. HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

10.01 La semaine régulière de travail sera du lundi au vendredi et se composera de 40 heures de travail. L'horaire quotidien du quart de travail régulier s'établira comme suit:

Quart de jour: 07h00 à 15h30
Quart d'après-midi: 15h30 à 24h00
Quart de nuit: 23h00 à 07h30

Au cas où il serait nécessaire de changer la semaine de travail courante ou l'horaire du quart de travail, la Compagnie avisera les salariés une (1) semaine à l'avance et discutera d'un tel changement avec l'Union lors de la période de préavis.

Cet article ne constitue pas une garantie du nombre d'heures de travail par jour ou par semaine, et est inclus dans la présente convention uniquement dans le but d'établir une base pour le calcul de la prime de surtemps.

10.02 Un salarié requis par la Compagnie de travailler plus de quarante (40) heures par semaine ou plus de huit (8) heures par jour, sera payé au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire régulier pour ces heures supplémentaires. Le salarié qui travaille un samedi, pourvu que ce soit la sixième (6e) journée consécutive de travail de la semaine, sera payé au taux d'une fois et demie (1½) son salaire régulier. Si un salarié s'est absenté pour maladie ou accident, durant la semaine de travail, il devra, sur

other hand, the Union undertakes during this period not to order, encourage or support any slowdown of activities destined to limit production.

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

ARTICLE 9. BULLETIN BOARD

9.01 The Company shall provide a bulletin board for the use of the Union, located in a prominent place for the posting of Union notices, provided that such notices to be posted have been previously initialled by a representative of Management and an authorized representative or officer of the union. The Union will advise the Company in writing of the authorized representative and officers.

ARTICLE 10. HOURS OF WORK AND OVERTIME

10.01 The normal work week shall be from Monday to Friday and shall consist of forty (40) hours of work. The normal daily shift schedules shall be as follows:

Day Shift: 0700h to 1530h
Afternoon Shift: 1530h to 2400h
Night Shift: 2300h to 0730h

In the event it becomes necessary to change the current work week or the shift schedule, the Company will advise the employees one (1) week in advance and will discuss such change with the Union during the notice period.

This article does not constitute a guarantee of any number of hours of work per day or per week, and is included in this Agreement solely for the purpose of establishing a basis for the computation of overtime premium day.

10.02 An employee who is required by the Company to work in excess of forty (40) hours per week or in excess of eight (8) hours per day shall be paid at the rate of time and one-half (1½) of his straight time hourly rate for such excess hours. Time and one-half (1½) the employee's regular straight time rate will be paid to employees who work on a Saturday provided it is the sixth (6th) consecutive day worked in the work week. If an employee is absent during the work week due to illness, or accident,

demande, présenter une preuve satisfaisante de son incapacité afin de se qualifier pour la paie d'une fois et demie pour le travail effectué le samedi.

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

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

10.05 Il est entendu que les salariés sont tenus de travailler en surtemps lorsque requis par la Compagnie. La Compagnie s'efforcera de distribuer les occasions de temps supplémentaire équitablement parmi les salariés qui effectuent normalement le travail. Il est de plus entendu que la Compagnie continuera sa pratique actuelle de ne pas assigner de temps supplémentaire à la production durant la semaine régulière de travail en autant que deux quarts de travail continuent à fonctionner, sauf en cas d'urgence.

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

10.07 Les salariés qui se présentent au travail sans avoir été avisés au préalable de ne pas se présenter et pour qui moins de (3) heures de travail est disponible, seront néanmoins payés trois (3) heures de salaire au taux applicable, pourvu que le manque de travail n'ait pas été causé par cas fortuit.

ARTICLE 11. VACANCES

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

the employee must submit satisfactory proof of disability when requested, to qualify for time and one-half pay for the Saturday work.

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

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

10.05 It is understood that employees are expected to work overtime when requested by the Company. The Company will endeavour to equitably distribute overtime opportunities among those employees who normally perform the work. It is further understood that the Company will continue its present practice of not assigning production overtime during the normal work week as long as two shifts continue to be scheduled, except in the event of an emergency.

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

10.07 Employees reporting for work who have not been previously advised not to report for work and for whom less than three (3) hours work is available will nevertheless be paid three (3) hours pay at the employee's prevailing rate, provided the lack of work is not due to a fortuitous event.

ARTICLE 11. VACATIONS

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

<u>Années de service continu au 31 déc.</u>	<u>Vacances</u>	<u>Paie de vacances</u>	<u>Years of continuous service as of Dec.31st</u>	<u>Vacation</u>	<u>Vacation Pay</u>
Moins d'un (1) an	1 jour ouvrable par mois de service jusqu'à un maximum de 10 jours ouvrables.	4%	Less than one (1) year	1 working day per month of service up to a maximum of 10 working days	4%
Un (1) an mais moins de 5 ans	Deux (2) semaines	4%	1 year but less than 5 years	2 weeks	4%
5 ans mais moins de 14 ans	Trois (3) semaines	6%	5 years but less than 14 years	3 weeks	6%
14 ans mais moins de 25 ans	Quatre (4) semaines	8%	14 years but less than 25 years	4 weeks	8%
25 ans ou plus	Cinq (5) semaines	10%	25 years or more	5 weeks	10%

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

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

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

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

11.04 Les périodes de vacances seront accordées par ordre d'ancienneté, en considérant toutefois les exigences des opérations. Dépendant des besoins des opérations, la Compagnie s'efforcera de continuer sa politique actuelle en ce qui concerne la fermeture de l'usine pour les vacances. Au cas où il serait impossible d'appliquer la politique actuelle, la Compagnie tentera de fixer une nouvelle date pour la fermeture de l'usine entre le 15 juin et le 15 août. Au cas où il serait impossible de fixer une date de fer-

11.04 Vacation periods will be granted in order of seniority with due consideration to the requirements of the business. Depending on the demands of business, the Company will endeavour to continue its present practice regarding plant shutdown for vacations. In the event the present practice is not possible, the Company will attempt to reschedule a plant shutdown during the period June 15 to August 15. In the event no plant shutdown can be scheduled, the Company will schedule the first three (3) weeks

meture de l'usine, la Compagnie planifiera les trois (3) premières semaines de vacances de chaque salarié entre le 1er mai et le 15 octobre. Les salariés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances prendront le reste de leurs vacances en dehors des dates de vacances ci-établies.

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

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

ARTICLE 12. CONGES STATUTAIRES

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

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

12.02 Le congé mobile sera assigné par entente mutuelle. Dans le cas où un congé statutaire additionnel est proclamé, au cours de la durée de cette convention collective, par une loi provinciale, tel nouveau congé statutaire remplacera le congé mobile ci-haut mentionné.

12.03 Les salariés à l'essai et les salariés en congé sans solde pour plus d'une (1) semaine ne sont pas éligibles aux congés payés selon le présent article. Les salariés en mise à pied lors d'un congé statutaire seront payés pour ce congé à condition que le début de la mise à pied survienne en dedans de 5 jours ouvrables du congé.

of each employee's vacation entitlement during the period May 1st to October 15th. Employees eligible for more than three (3) weeks of vacation shall take their remaining weeks outside of the foregoing vacation period.

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

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

ARTICLE 12. STATUTORY HOLIDAYS

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

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

12.02 The Float Day shall be assigned by mutual agreement. In the event an additional statutory holiday is proclaimed by Provincial legislation during the term of this Collective Agreement, such new holiday will replace the above float day.

12.03 Probationary employees and employees on leave of absence for more than one (1) week shall not be eligible for holiday pay under this article. Employees on lay-off when a Statutory Holiday occurs will be paid for the Holiday provided the commencement date of the lay-off occurs within five (5) working days of the holiday.

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

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

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

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

ARTICLE 13. CONGE POUR DECES

13.01 Dans le cas d'un décès ou de funérailles dans la famille immédiate d'un salarié non en probation, i.e. père, mère, épouse, époux, enfant, frère, soeur, belle-

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

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

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

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

ARTICLE 13. BEREAVEMENT

13.01 In the case of a death or funeral in a non-probationary employee's immediate family, i.e. parents, wife, husband, child, brother, sister, mother-in-law, father-in-law,

mère, beau-père, un salarié a droit à un maximum de trois (3) jours de congé. Dans le cas du décès d'un grand-parent et d'un petit-enfant, un salarié a droit à un (1) jour de congé, soit le jour des funérailles. Une paie complète est accordée pour les jours de travail réguliers inclus dans cette période. Il est entendu qu'un salarié est sensé retourner au travail le premier jour ouvrable suivant les funérailles, à moins que la Compagnie consente à une entente différente. Une période de temps additionnelle, sans paie, sera accordée à l'employé si la distance à parcourir est considérable.

ARTICLE 14. SERVICE DE JURE

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

ARTICLE 15. CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET TAUX DE SALAIRE

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

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

ARTICLE 16. UNIFORMES

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

16.02 La Compagnie paiera jusqu'à cinquante (\$50.00) dollars par année de calendrier aux employés des départements de distri

an employee shall be granted up to a maximum of three (3) days leave of absence. In the case of death of a grand-parent or grand-child, an employee is entitled to one (1) day being the day of the funeral. Full pay will be granted for regular working days included in this period. It is understood that the employee is expected to return to work on the first work day following the funeral, unless otherwise agreed to by the Company. Additional time off without pay shall be granted if extensive travelling is involved.

ARTICLE 14. JURY DUTY

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

ARTICLE 15. JOB CLASSIFICATION AND WAGE RATES

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

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

ARTICLE 16. UNIFORMS

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

16.02 The Company shall pay up to fifty dollars (\$50.00) per calendar year to distribution and sanitation employees, and up to \$70.00 per ca-

bution et de l'hygiène, et jusqu'à soixante-dix (\$70.00) dollars par année de calendrier aux employés du département de l'entretien pour compenser le coût de souliers de sécurité approuvés.

ARTICLE 17. REGIME DE BENEFICES

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

- a) le régime d'assurance hebdomadaire de groupe accident et maladie, et perte accidentelle de la vie ou des membres, selon la brochure décrivant ce régime. Le bénéfice hebdomadaire sera de 66 2/3% des gains hebdomadaires jusqu'à un bénéfice maximum de \$160.00 par semaine pour vingt-six (26) semaines, moins le nombre de semaines pendant lesquelles le salarié est éligible aux prestations d'invalidité selon la Loi de l'assurance-chômage.
- b) le régime d'assurance-vie, selon la brochure décrivant ce régime.
- c) le régime d'assurance-groupe d'invalidité à long terme, selon la brochure décrivant ce régime.
- d) le régime de rentes de retraite pour les salariés, selon la brochure décrivant ce régime. Sous réserve de l'approbation du comité de retraite visé au régime et de tous les règlements et lois des gouvernements fédéral et provincial, le niveau de la prestation non-contributoire pour service futur sera de six dollars (\$6.00) par mois pour chaque année de service rendu après le 2 octobre 1978.

lendar year to maintenance employees towards the cost of approved safety footwear.

ARTICLE 17. WELFARE BENEFIT PLANS

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

- a) The Borden Employees Group Weekly Accident and Sickness Accidental Death and Dismemberment Insurance Plan, in accordance with the booklet describing the Plan. The weekly benefit shall be 66 2/3% of weekly earnings to a maximum benefit of \$160.00 per week for twenty-six (26) weeks, less the number of weeks for which the employee is eligible for disability benefits under the Unemployment Insurance Act.
- b) The Borden Employees Group Life Insurance Plan, in accordance with the booklet describing the Plan.
- c) The Borden Employees Group Long Term Disability Insurance Plan, in accordance with the booklet describing the Plan.
- d) The Borden Employees Retirement Income Plan, in accordance with the booklet describing the Plan. Subject to the approval of the Retirement Committee provided for in the Plan and all Provincial and Federal laws and regulations, the non-contributory future service benefit level shall be six dollars (\$6.00) per month per year of service for service rendered after October 2nd, 1978.

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

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

ARTICLE 18 - INDEMNITE DE JOURS DE MALADIE

18.01 a) Les salariés réguliers à temps plein qui ont au moins six (6) mois complets de service continu le 1er janvier de chaque année, sont éligibles jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé de maladie payé par année de calendrier pour être utilisés dans les cas d'accident non-industriel ou maladie.

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

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

18.03 Des bénéfices de jours de maladie ne seront pas payés quand le salarié est éligible aux bénéfices des Accidents du travail, à une paie de congé statutaire ou aux bénéfices en vertu d'un régime de revenus d'invalidité auquel la Compagnie a contribué.

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

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

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

ARTICLE 18 - SICK PAY ALLOWANCE

18.01 a) Regular, full time employees who have at least six (6) full months of continuous service on January 1st of each year, shall be eligible for up to five (5) days of paid sick leave per calendar year to be used in cases of non-occupational accident or illness.

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

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

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

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

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

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

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

18.07 Pour être éligible aux bénéfices de jours de maladie, le salarié invalide doit communiquer avec son contremaître immédiat au moins une demi-heure (½) avant le début de son équipe de travail, si possible, selon son horaire et doit soumettre une preuve satisfaisante d'invalidité à la Compagnie lorsque requis.

ARTICLE 19. SECURITE

19.01 Les parties à la présente convention s'engagent à coopérer sans réserve afin d'assurer la sécurité dans l'usine et de se conformer à tous les programmes, lois ou règlements applicables. Un comité conjoint de sécurité, constitué de deux (2) membres de l'Union et de deux (2) membres de l'administration sera maintenu afin de faire des recommandations constructives afin d'établir des conditions de travail sécuritaires dans l'usine. Le comité conjoint se rencontrera une fois par mois, sans perte de salaire pour:

- a) reviser tous les accidents et rapports d'inspection afin de déterminer les mesures appropriées à prendre;
- b) faire des recommandations à la Compagnie et aux salariés pour l'amélioration de conditions de travail et attitudes de travail sécuritaires;

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

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

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

18.07 In order to be eligible for sick pay benefits, the disabled employee must contact his immediate foreman at least one-half (½) hour prior to his starting time if possible and shall submit satisfactory proof of disability to the Company when requested.

ARTICLE 19. SAFETY

19.01 It is the intent of both parties to this collective agreement to fully cooperate in promoting safety in the plant and in complying with all applicable programmes, legislation and regulations. A joint labour-management Safety Committee consisting of two (2) union members and two (2) management members shall be maintained for the purpose of making constructive recommendations to establish safe working conditions in the plant. The joint Committee shall meet once a month without loss of pay to:

- a) review all accident and inspection reports to determine appropriate action to be taken;
- b) make recommendations to the Company and the employees for the improvement of safe working conditions and attitudes;

c) s'assurer que les programmes, mesures et procédures de sécurité soient respectés et maintenus en tout temps par la Compagnie et les salariés.

L'Union doit donner à la Compagnie, par écrit, le nom de ses représentants au comité de sécurité.

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

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

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

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

ARTICLE 20. CLAUSE RESTRICTIVE

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

ARTICLE 21. GENERALITES

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

c) maintain and monitor Company and employees compliance of all established safety programmes, measures and procedures.

The Union shall notify the Company in writing of its appointees to the Safety Committee.

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

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

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

19.05 The Company shall supply adequate transportation for medical care.

ARTICLE 20. SAVING CLAUSE

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

ARTICLE 21. GENERAL

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

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

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

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

ARTICLE 22. FIN DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986, et par la suite jusqu'à ce qu'elle soit terminée ou amendée de la façon prévue ci-dessous. Si l'une des parties désire terminer ou amender la présente convention le 31 décembre 1986, elle doit en aviser l'autre partie par écrit dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours et minimum de soixante (60) jours. Si tel avis n'est pas donné avant cette date, la présente convention demeurera en vigueur d'année en année par la suite jusqu'à ce qu'elle soit terminée ou amendée par avis de soixante (60) jours par l'une ou l'autre des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, Québec, ce 21^e jour de juin 1984.

POUR LA COMPAGNIE
FOR THE COMPANY

[Signature]

Rudie' Parthie

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

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

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

ARTICLE 22. TERMINATION OF AGREEMENT

22.01 This Agreement shall remain in effect to the 31st day of December 1986, and thereafter until terminated or amended as hereinafter provided. If either party desires to terminate or amend this Agreement on December 31st, 1986, they shall give to the other party not more than ninety (90) days and not less than sixty (60) days' notice in writing of such intention prior to that date. If such notice is not given, this Agreement shall continue in force from year to year, thereafter, until terminated or amended by a sixty (60) day notice by either party.

IN WITNESS WHEREOF the undersigned place their respective signatures in Montreal, Quebec, on this 21st day of June 1984.

POUR L'UNION
FOR THE UNION

Danielle Marchin

[Signature]

[Signature]

APPENDIX "A"

JOB CLASSIFICATIONS & WAGE RATES

<u>JOB CLASSIFICATIONS</u>	<u>HOURLY RATES</u>		
	<u>Effective July 1st, 1984</u>	<u>Effective Jan. 1, 1985</u>	<u>Effective Jan. 1, 1986</u>
Maintenance/Mechanic Sr.	\$11.51	\$11.91	\$12.31
Maintenance/Mechanic Jr.	10.31	10.71	11.11
Lead Hand	9.66	10.06	10.46
Shipping/Receiving	9.41	9.81	10.21
Baker	9.36	9.76	10.16
Operator	8.91	9.31	9.71
Warehouse	8.66	9.06	9.46
Packaging	8.46	8.86	9.26
Sanitation	8.46	8.86	9.26
General Labour	7.96	8.36	8.76

Starting Rate

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

Shift Premium

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

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

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

Relieving Rate

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

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS & TAUX DE SALAIRE

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>TAUX HORAIRES</u>		
	<u>Effectifs</u> <u>1er juillet 84</u>	<u>Effectifs</u> <u>1er janv.85</u>	<u>Effectifs</u> <u>1er janv.86</u>
Entretien/Mécanique Sr	\$11.51	\$11.91	\$12.31
Entretien/Mécanique Jr	10.31	10.71	11.11
Chef d'équipe	9.66	10.06	10.46
Expédition/Réception	9.41	9.81	10.21
Boulangier	9.36	9.76	10.16
Opérateur	8.91	9.31	9.71
Entrepôt	8.66	9.06	9.46
Emballage	8.46	8.86	9.26
Hygiène	8.46	8.86	9.26
Journalier	7.96	8.36	8.76

Taux de salaire à l'embauchage

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

Prime d'équipe

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

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

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

Taux de remplacement

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

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN

BORDEN FOODS, DIVISION OF THE BORDEN COMPANY, LIMITED
MONTREAL, QUEBEC

AND

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

As the result of discussions held during negotiations, the above Parties hereby agree to the following:

When in the opinion of the Company, the Junior Maintenance/
Mechanic is qualified to perform all aspects of the maintenance
function, it is understood and agreed that;

- A) week-end work and stand-by requirements will be rota-
ted within the maintenance department except in the
event of sickness, accident, vacations, emergency, or
other unforeseeable circumstance beyond the reasonable
control of the company, and;
- B) whenever possible and with due consideration to the
maintenance requirements of the plant, maintenance
employees will be entitled to one (1) week vacation
during such plant shut-down as provided in Article
11.04.

SIGNED THIS 21st DAY OF JUNE, 1984.

FOR THE COMPANY

J. H. [Signature]
André [Signature]

FOR THE UNION

Danielle [Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

ALIMENTS BORDEN, UNE DIVISION DE
LA COMPAGNIE BORDEN, LIMITEE

ET

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

Suite aux discussions tenues lors des négociations, les parties
ci-haut mentionnées conviennent comme suit:

Lorsque, de l'avis de la Compagnie, l'employé junior d'entretien/
mécanique est qualifié pour exécuter toutes les exigences de son
travail, il est convenu que:

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

SIGNE CE 21^e JOUR DE juin 1984.

POUR LA COMPAGNIE

J. H. [Signature]
André [Signature]

POUR LE SYNDICAT

Danielle Martin
[Signature]
[Signature]
[Signature]