



DÉPÔT

2717-7

Dépôt N°: 8,5 0,9 2,0,6

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

02717-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention B <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16734-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-09-04	85-09-16		85-08-16	87-08-15	23	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Cam. de Cons. et Appro. Méc. d'Auto et Aides, Empl. de Stat-Serv. et de Parcs de Stat. et Sal. Div. loc. 903 (aff. à I.B. of T.C.W. of H of A) Att: M. Gérard Forget, prés. 5050 rue De Sorel, ste 22 Montréal, QC. H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Montreal Interglass Corporation 1000 rue Sherbrooke Lachine, QC. H8S 1H6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3562 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

- Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur figure comme suit: 2515 rue Lapierre, VILLE LASALLE, QC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-09-24

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

16734-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

ENTRE

BETWEEN

MONTREAL INTERGLASS CORPORATION
1000, rue Sherbrooke,
LACHINE (Québec)



ET

3141 0101

AND

UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION
ET APPROVISIONNEMENT, MECANICIENS
D'AUTO ET AIDES, EMPLOYES DE STATIONS-
SERVICE ET DE PARCS DE STATIONNEMENT ET
SALARIES DIVERS, LOCAL 903
(affiliée à I.B. of T.C.W. & H. of A.)

EN FOI DE QUOI, les parties conviennent comme suit:

IN WITNESS THEREOF, the parties agree as follows:

I N D E X

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1. Parties aux présentes.....	1
Parties to the agreement.....	1
2. But général.....	1
General aim.....	1
3. Reconnaissance syndicales.....	2
Union recognition.....	2
4. Sécurité syndicale.....	2
Union security.....	3
5. Droits de la direction.....	4
Rights of management.....	5
6. Grève et contre-grève.....	5
Strike and lock-out.....	5
7. Tableau d'affichage.....	6
Bulletin board.....	6
8. Absence pour activité syndicale.....	6
Absence for Union business.....	7
9. Discrimination.....	8
Discrimination.....	8
10. Ancienneté.....	8
Seniority.....	11
11. Affichage des postes permanents.....	13
Postings of permanent jobs.....	13
12. Congés de deuil.....	14
Bereavement leave.....	14
13. Congés statutaires.....	15
Statutory holidays.....	16
14. Devoir de juré.....	17
Jury duty.....	17
15. Vacances annuelles.....	17
Annual vacations.....	18
16. Représentation syndicale.....	19
Union representatives.....	20
17. Procédure des griefs.....	21
Grievance procedure.....	22
18. Conditions générales de travail.....	24
General working conditions.....	26

19.	Sécurité, Santé et Bien-Etre.....	28
	Safety, Health and Welfare.....	29
20.	Congé-maternité.....	29
	Maternity leave.....	30
21.	Heures de travail.....	30
	Hours of work.....	31
22.	Temps supplémentaire.....	31
	Overtime.....	32
23.	Travail en dehors de l'usine.....	33
	Work outside the plant.....	34
24.	Annexe A.....	35
	Annex A.....	35
25.	Traduction.....	35
	Translation.....	35
26.	TP4 & T4.....	35
	TP4 & T4.....	35
27.	Livrets.....	35
	Booklets.....	36
28.	Durée de la convention.....	36
	Term of Agreement.....	36

ANNEXE «A» - ANNEX «A»

	Salaires et classifications.....	37
	Classifications and wage rates.....	37
	Taux d'embauche.....	38
	Hiring rate.....	38
	Prime de signature.....	38
	Signing bonus.....	38

ANNEXE «B» - ANNEX «B»

	Régime d'assurance collective.....	39
	Group Insurance plan.....	45

*
* * *

ARTICLE 1. - PARTIES AUX PRESENTES

- 1.01 Les parties aux présentes sont: Montreal Interglass Corporation (ci-après désigné «la Compagnie») et les employés de Montreal Interglass Corporation, tels que désignés au certificat du Ministère du Travail en date du 13 septembre 1976 tels que représentés par leur agent négociateur, Union des Camionneurs de construction et approvisionnement, mécaniciens d'auto et aides, employés de stations-service et de parcs de stationnement et salariés divers, Local 903 (affiliée à I.B. of T.C.W. & H. of A.)

ARTICLE 1. - PARTIES TO THE AGREEMENT

- 1.01 The parties to this agreement, Montreal Interglass Corporation (hereinafter referred to as «the Company») and the employees of Montreal Interglass Corporation as designated by the certificate of the Department of Labour dated September 13, 1976 as represented by their bargaining agent: Union des camionneurs de construction et approvisionnement, mécaniciens d'auto et aides, employés de stations-service et de parcs de stationnement et salariés divers, Local 903 (affiliated to the I.B. of T.C. W. & H. of A.)

ARTICLE 2. - BUT GENERAL

- 2.01 Le but général de cette convention est d'établir des normes et conditions de la Convention Collective entre les parties ci-dessus. Il est décidé par les deux parties de coopérer dans le maintien des relations harmonieuses qui faciliteront les opérations ordonnées et économique de l'établissment, de prévoir des règlements amicaux des différends qui peuvent survenir entre les deux parties et d'établir des conditions de travail à être observées par les parties.
- 2.02 Il est entendu que chacune des clauses, phrases ou paragraphes de cette convention sont interprétés dans le contexte de la dite convention.

ARTICLE 2. - GENERAL AIM

- 2.01 The general aim of this agreement is to establish the terms and conditions of the Collective Agreement between the abovementioned parties. It has been agreed by both parties to cooperate in maintaining harmonious relations to permit the orderly and economical operations of the Company, to permit friendly resolution of any difference which may

arise between the two parties and to establish working conditions to be observed by them.

- 2.02 It is agreed that each clause, sentence or paragraph in this Agreement is to be interpreted in the context of this Agreement.

ARTICLE 3. - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 La Compagnie reconnaît que l'Union a été certifiée en vertu du Code du Travail de Québec, comme le seul agent de négociation collective pour tous les employés prévus par l'accréditation mentionnée à l'article 1. ci-haut.

ARTICLE 3. - UNION RECOGNITION

- 3.01 The Company recognizes that the Union has been certified under the Quebec Labour Code, as the only bargaining agent for all the employees designated by the certificate mentioned in article 1 above.

ARTICLE 4. - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 A la signature de cette Convention collective tous les employés couverts par cette convention doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres de l'Union et ce pour toute la durée de la dite Convention. Toutefois, la Compagnie ne sera pas obligée de congédier un employé pour le seul motif qu'il aurait été expulsé de l'Union pour une raison autre que le défaut de payer ses cotisations syndicales.
- 4.02 Tous les nouveaux salariés, y compris les étudiants, mais excluant les salariés à temps partiel ou temporaires qui travaillent moins de vingt-quatre (24) heures dans un mois, doivent, comme condition de leur emploi, payer les cotisations syndicales mensuelles, et ce pour toute la durée de la période de probation.
- A la fin de la période d'essai, les salariés ci-dessus doivent, comme condition de leur emploi, devenir et demeurer membres du Syndicat et signer une carte autorisant une déduction syndicale à cet effet.
- 4.03 La Compagnie consent à déduire de la paie de tous les salariés régis par cette convention collective les cotisations syndicales pour le montant spécifié par le Syndicat. Dans aucun cas, la déduction sera moindre que celle prévue par le Syndicat.

De plus, la Compagnie convient de remettre telles déductions au Secrétaire-trésorier du Syndicat dans les dix (10) à quinze (15) jours du mois suivant ces déductions.

- 4.04 La Compagnie convient aussi de retenir de chaque nouvel employé admis dans l'Union, le taux d'initiation déterminé par l'Union sur réception d'une autorisation écrite dudit employé.
- 4.05 Dans le cas de tout changement du montant de la cotisation syndicale à être prélevée par la Compagnie, l'Union devra en aviser la Compagnie par lettre recommandée et signée par les officiers dûment mandatés par l'Union pour ce faire. Cependant, l'obligation de la Compagnie de se conformer à un tel avis ne sera effectif qu'au moment du prélèvement des cotisations syndicales mensuelles qui suivra immédiatement la date d'un tel avis.
- 4.06 Il est convenu que l'Union indemniserà la Compagnie et la mettra à couvert de toute et chacun des réclamations qu'un ou plusieurs employés peuvent faire contre elle à cause de l'application du présent article.

ARTICLE 4. - UNION SECURITY

- 4.01 Upon the signing of this Collective Agreement, all employees covered thereby will, as a condition of their employment, become and remain members of the Union for the life of the Agreement. The Company however, shall not be obligated to discharge an employee only because he has been expelled from the Union for a reason other than non-payment of Union dues.
- 4.02 All new employees including students, but excluding part-time or temporary employees who work less than twenty-four (24) hours in the same month, must pay, as a condition of their employment, the monthly Union dues, and this for the duration of their probationary period.
- Following the completion of the probation period, the above mentioned employees must, as a condition of their maintenance of their employment, become and remain members of the Union and sign a Union deduction authorization card to that effect.
- 4.03 The Company agrees to deduct from the pay cheque of all the employees covered by this Collective Agreement, the Union dues in the amount specified by the Union. In no case will the deduction be less than the amount specified by the Union.

Furthermore, the Company agrees to remit such deductions to the Secretary-Treasurer of the Union within ten (10) to fifteen (15) days of the month following said deductions.

- 4.04 The Company agrees to deduct from each new employee admitted into the Union, the initiation fee as determined by the Union upon reception of a written authorization from said employee.
- 4.05 In the case of any change of the amount of the Union dues to be deducted by the Company, the Union will advise the Company in writing by registered letter signed by the duly authorized officers of the Union of this fact. However, the obligation of the Company to conform to such a notice will only become effective for those monthly Union dues to be deducted immediately following the date of such a notice.
- 4.06 It is agreed that the Union will indemnify the Company and hold it harmless from any and all claims against it by an employee or employees as a result of the application of this article.

ARTICLE 5. - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 La Compagnie a le droit de diriger ses effectifs et d'assurer l'ordre, la discipline et le rendement; embaucher, réembaucher, transférer, promouvoir, réduire à un grade inférieur ou mettre à pied tenant compte de la liste d'ancienneté, congédier ou discipliner les employés; conduire, contrôler, continuer ou discontinuer, en tout ou en partie, les opérations de l'usine et sans réduire la portée de ce qui précède, déterminer l'emplacement des opérations et de la machinerie, les produits à transformer ou à manufacturer, les procédés et méthodes de fabrication, les cédules de production, l'outillage à utiliser, la forme des produits et la surveillance des matériaux et des éléments à incorporer aux produits de la Compagnie.
- 5.02 La Compagnie aura le droit de rédiger et de modifier de temps à autre, des règlements que les employés devront observer, lesquels règlements ne devront pas être en contradiction avec les clauses de cette convention. La Compagnie s'engage à négocier avec l'Union tout changement aux dits règlements. A défaut d'un accord mutuel des parties dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront l'avis de tel changement, la Compagnie peut mettre en vigueur les changements ci-haut mentionnés et l'Union peut se prévaloir de la procédure de grief tel que prévu aux articles 17.01 et suivants de la présente convention.

ARTICLE 5. - RIGHTS OF MANAGEMENT

- 5.01 The Company has the right to direct its employees and insure order, discipline and achievement; to hire, rehire, transfer, promote, demote or lay-off in accordance with the seniority clause, to dismiss or discipline employees, to conduct, control, continue ou discontinue in whole or in part the plant operations and without restricting the foregoing, to determine the location of the operations and the equipment, the products to be transformed and/or manufactured, the processes and methods of production, the production schedules, the tooling to be used, the shape of the products and the supervision of materials and ingredients to be incorporated into the products of the Company.
- 5.02 The Company reserves the right to make and modify from time to time, the rules and regulations which the employees must observe, which rules shall not conflict with the provisions of this Agreement. The Company undertakes to negotiate with the Union any modification to the said regulations, Failing mutual agreement between the parties within ten (10) working days following notice of such change, the Company may put these regulations into effect and the Union shall have the right to avail itself of the grievance procedure as provided in article 17.01 of the present agreement.

ARTICLE 6. - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 6.01 En vue des procédure ordonnées établies par cette Convention pour régler les griefs, la Compagnie ne fera pas de contre-grève (lock-out) pendant la durée de cette convention.
- 6.02 Il est aussi convenu qu'il n'y aura aucune grève, arrêt de travail, suspension totale ou partielle des activités par les employés et/ou par l'Union pendant la durée de cette Convention.
- 6.03 Nul camionneur à l'emploi de la Compagnie ne souffrira de préjudice à cause de son refus de traverser une ligne de piquetage légale s'il croit raisonnablement qu'il s'expose à un danger.

ARTICLE 6. - STRIKE AND LOCK-OUT

- 6.01 In view of the orderly process established by this Agreement for settling grievances, there will be no lock-out by the Company during the term of this Agreement.

- 6.02 It is also agreed that there will be no stike, work stoppage or total or partial suspension of activities by the employees and/or the Union during the term of this Agreement.
- 6.03 No trucker in the employ of the Company shall suffer prejudice because of his refusal to cross a legal picket line if, in his reasonable opinion, he is exposing himself to danger.

ARTICLE 7. - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 7.01 Le Syndicat aura le droit d'afficher tout avis d'activité syndicale, comme assemblées ou renseignements d'ordre général, sur le bulletin d'affichage fourni dans ce but. Les avis doivent être sur des en-têtes du Syndicat et doivent être dûment signés par un officier dûment autorisé du Syndicat. Un tel avis doit être signée par la Compagnie par un représentant qu'elle a désignée et ne peut être refusé ou retardé sans raison valable.
- 7.02 Il est entendu que la convention collective pourra être affichée sur ce tableau.

ARTICLE 7. - BULLETIN BOARD

- 7.01 The Union will have the right to post any Union activity notice such as meetings or general information on the bulletin board provided for this purpose. Such notices must be on Union letterhead and must be duly signed by an authorized Union officer. Such notice must be signed by a designated representative of the Company and cannot be unreasonably refused or delayed.
- 7.02 It is understood that the Collective Agreement may be posted on this board.

ARTICLE 8. - ABSENCE POUR ACTIVITE SYNDICALE

- 8.01 S'il est ainsi délégué par le Syndicat pour assister à une convention ou à un centre d'apprentissage, le délégué du Syndicat ou le représentant dûment élu aura droit à un permis d'absence, sans paie, mais sans perte d'ancienneté, en autant que la Compagnie aura reçu un préavis, par écrit, d'au moins cinq (5) jours ouvrables, et l'avis doit indiquer la date de son retour au travail. Il est entendu que la durée totale des permis d'absence en vertu de ce paragraphe, n'excèdera pas cinq (5) jours ouvrables par année de calendrier. Il ne sera accordé un tel permis d'absence qu'à un (1) seul employé à la fois.

- 8.02 Si un salarié régi par cette convention est élu ou nommé à un poste permanent dans le syndicat, il lui sera accordé un permis d'absence d'une durée maximum de six (6) mois, sans paie, mais sans perte d'ancienneté, en autant qu'un avis d'une (1) semaine aura été donné, par écrit, à la Compagnie. Ceci s'applique à un (1) salarié à la fois, par année. Le salarié doit donner un avis par écrit, de son retour, deux (2) semaines avant sa rentrée.
- 8.03 Dans les cas cités à 8.01 et 8.02, l'avis écrit devra spécifier la date du départ et du retour au travail du salarié impliqué et celui-ci devra, sous peine de perte d'ancienneté, être effectivement au travail le prochain jour ouvrable suivant la date de la fin de la permission d'absence de travail.

ARTICLE 8. - ABSENCE FOR UNION BUSINESS

- 8.01 If he is so delegated by the Union to attend a convention or training school, the Union steward or duly elected representative will have the right to a leave of absence without pay but without loss of seniority so long as the Company has been given prior written notice of at least five (5) working days, and such notice must indicate the date of return of work. It is understood that the total duration of the leave of absence contemplated by this paragraph shall not exceed five (5) working days per calendar year. Only one (1) employee at a time shall be granted such a leave of absence.
- 8.02 If an employee covered by this agreement is elected or nominated to a permanent position in the Union, such an employee may be granted a leave of absence, for a maximum of six (6) months, without pay but without loss of seniority as long as the Company has been given one (1) week notice in writing. This applies to one (1) employee at a time per year. The employee must give written notice of his return two (2) weeks prior thereto.
- 8.03 In the cases cited in 8.01 and 8.02, the written notice must specify the date of departure and return to work of the employee concerned and he must, under threat of loss of seniority, be effectively at work the next working day following the expiry date of the leave of absence.

ARTICLE 9. - DISCRIMINATION

- 9.01 La Compagnie et l'Union s'engagent à ne pas faire de la discrimination, ni à exercer des restrictions ou de la contrainte contre un employé parce qu'il est membre de l'Union.
- 9.02 Aucune assemblée d'Union ou d'activité syndicale aura lieu sur la propriété de la Compagnie pendant les heures de travail à moins d'avoir été au préalable approuvée par la Compagnie.
- 9.03 La Compagnie et l'Union s'engagent à ne faire aucune discrimination de race, religion, d'origine ethnique ou de sexe vis-à-vis d'un employé.
- 9.04 Rapport de réprimande:
Tout rapport écrit qui est défavorable à un employé ou concernant un délit est retiré du dossier après une période de neuf (9) mois suivant l'évènement qui lui a donné naissance. Une copie de tout rapport écrit qui est défavorable à un employé ou concernant un délit sera remis au délégué en chef.

ARTICLE 9. - DISCRIMINATION

- 9.01 The Company and the Union agree not to discriminate or to exercise restrictions or constraints against any employee because he is a member of the Union.
- 9.02 No Union meeting or Union activity will take place on the Company premises during working hours without the prior approval of the Company.
- 9.03 The Company and the Union agree not to discriminate against any employee on the grounds of his race, religion, ethnic origin or sex.
- 9.04 Reprimand report:
Any written report which is unfavourable to an employee or concerning an offence is removed from the employee's file after a period of nine (9) months following the event. A copy of all unfavourable written reports concerning an employee or an offence will be given to the head steward.

ARTICLE 10. - ANCIENNETE

- 10.01 L'employé nouvellement embauché par l'Employeur sera soumis à une période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables effectivement travaillés au cours de laquelle l'Employeur pourra le congédier à sa discrétion. Après

cette période, son ancienneté sera calculée de la date de son dernier embauchage. Durant cette période de probation, à l'exception des taux de salaires et des heures de travail, cet employé n'est pas assujéti à la présente convention.

10.02

L'ancienneté de tout employé ayant complété sa période de probation sera établie à la date où il a commencé à travailler. Il ne perdra pas son ancienneté pendant les périodes suivantes:

- a) absence attribuable à une mise-à-pied n'excédant pas un (1) an ou la durée du service au moment de la mise à pied selon celle qui est la plus courte, pourvu qu'en aucun cas, cette période ne soit moins de six (6) mois.
- b) absence attribuable à la maladie ou l'invalidité n'excédant pas un (1) an ou la durée du service au début de l'absence selon celle qui est la plus courte, pourvu qu'en aucun cas cette période ne soit moins de six (6) mois; toutefois, ces délais peuvent être prolongés après une entente mutuelle entre les deux (2) parties.
- c) absence d'une durée de trois (3) mois par suite d'une promotion hors de l'unité de négociation.
- d) Il est convenu que lors d'une promotion hors de l'Unité de négociation, l'employé promu pourra revenir dans sa classification qu'il détenait avant la promotion en tout temps durant ladite période de trois (3) mois.
- e) Pendant la durée d'une permission d'absence écrite.

10.03

L'ancienneté de tout salarié prendra fin dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi.
- b) S'il est renvoyé pour cause.
- c) S'il est mis-à-pied pour une période excédant un (1) an ou la durée du service au moment de la mise à pied selon celle qui est la plus courte, pourvu qu'en aucun cas cette période ne soit moins de six (6) mois.
- d) S'il est absent à cause d'une maladie ou d'une invalidité excédant un (1) an ou la durée du service au début de l'absence selon

celle qui est la plus courte, pourvu qu'en aucun cas cette période ne soit moins de six (6) mois; toutefois, ces délais peuvent être prolongés par entente mutuelle entre les parties.

- e) Absence du travail sans appeler la Compagnie dans au moins une (1) heure du commencement de la journée de travail, à moins que cette absence ne soit dû à des circonstances hors de contrôle du salarié. Dans ce dernier cas, le salarié ou son représentant appellera la Compagnie aussitôt que possible. Le salarié, au moment de l'appel avisera la Compagnie quand il compte retourner au travail.
- f) Si, ayant obtenu un congé de la Compagnie, il parvient à la connaissance de la Compagnie qu'il travaille pour un autre employeur.

10.04

Au cas de mise à pied et de retour au travail, l'ancienneté générale prévaudra, pourvu que les salariés aient l'aptitude pour faire le travail requis par la Compagnie, sauf en ce qui a trait aux préposées régulières à l'emballage du sexe féminin. Dans ce dernier cas, au cas de mise à pied, la Compagnie tentera de trouver d'autres travaux ou tâches qui peuvent être accomplis efficacement par lesdites préposées à l'emballage du sexe féminin.

10.05

- a) Dans les cas de mise à pied, la Compagnie affichera une liste des employés à être mis à pied au moins deux (2) jours ouvrables avant ladite mise à pied et en donnera une copie à chaque délégué et fera parvenir une copie à l'Union. A défaut de cet avis, la Compagnie paiera deux (2) jours de salaire à l'employé concerné.
- b) Nonobstant ce qui précède, au cas de mise à pied pour cause d'arrêt inopiné d'équipement, l'avis sera d'un jour. Pendant cet avis, les salariés impliqués feront le travail disponible.
- c) Cet article ne s'applique pas aux mis à pied causées par force majeure.

10.06

La liste d'ancienneté sera mise à jour et affichée deux (2) fois par année, le 15 avril et le 15 octobre de chaque année; cette liste prévaudra en tout temps et tout employé pourra, dans les dix (10) jours de travail suivant la date d'affichage de la liste d'ancienneté contester ladite liste par la procédure de grief. Une copie de ladite liste sera remise à l'Union

10.07 En cas de mise à pied et/ou rappel au travail, les droits d'ancienneté préférentielle seront accordés aux délégués (pas plus d'un (1) par équipe mais cesseront immédiatement s'ils sont remplacés.

ARTICLE 10. - SENIORITY

10.01 Every employee newly hired by the Company will be subject to a probation period of forty-five (45) working days actually worked during which the Company retains the right to dismiss him at its discretion. At the end of this period, his seniority will be calculated from the date of his last hiring. During the probation period, with the exception of pay rates and hours of work, the employee is not subject to the present Agreement.

10.02 The seniority of an employee who has completed his probation period will be calculated from the date he started work. There will be no loss of seniority during the following periods:

- a) Absence attributable to a lay-off not exceeding one (1) year or the length of service at the time of the lay-off, whichever is the shorter period, provided that in no case is such a period less than six (6) months.
- b) Absence due to sickness or injury or accident not exceeding one (1) year or the length of his service at the beginning of the absence, whichever is the shorter period, provided that in no case is such period less than six (6) months; however, such delays may be prolonged by the mutual agreement of the parties.
- c) Absence of three (3) months as a result of promotion outside the bargaining unit.
- d) It is understood that, in the case of promotion outside the bargaining unit, the promoted employee may return to the classification he held prior to the promotion but only during the said period of three (3) months.
- e) During a period when the employee has received a leave of absence authorized in writing.

10.03 An employee will lose his seniority in the following cases:

- a) When he voluntarily quits.
- b) If he is fired for cause.
- c) If he is laid off for a period exceeding one (1) year or the length of his service at the time of the lay-off, whichever is the shorter period, provided that in no case such a period is less than six (6) months.
- d) If he is absent due to a sickness or injury or accident exceeding one year (1) or the length of his service at the beginning of the absence, whichever is the shorter period, provided that in no case is such period less than six (6) months; however, such delays may be prolonged by the mutual agreement of the parties.
- e) Absence from work without calling the Company within one (1) hour from the start of the work day unless such absence is due to circumstances beyond the control of the employee. In the latter case, the employee or his representative shall call the company as soon as possible. The employee shall, at the time of the phone call, advise the Company when he expects to return to work.
- f) It if comes to the attention of the Union or the Company that he is working for another employer while he is on leave of absence from the Company.

10.04 In the case of a lay-off and return to work, general seniority will prevail, providing the employees have the ability to do the work requested by the Company, except with respect to regular female packers. In the latter case, the Company shall, in case of lay-off, attempt to find some other task or duty which can be effectively performed by the said female packers.

- 10.05
- a) In the case of lay-off, the Company agrees to post a list of employees to be laid-off at least two (2) working days before such lay-off and to give a copy thereof to each steward and to the Union. If the Company fails to give such notice, it will pay two (2) days salary to the employees concerned.
 - b) Notwithstanding the foregoing, in the case of lay-off for equipment breakdown, the notice will be of one (1) day. During such notice the employees concerned will do the available work.

c) This article does not apply to lay-offs caused by force majeure.

- 10.06 A seniority list will be updated and posted two (2) times a year, the 15th of April and the 15th of October of each year; this list will prevail at all times and any employee may, in the ten (10) working days following the posting of the seniority list, contest the said list by grievance. A copy of said list will be remitted to the Union.
- 10.07 In the case of lay-off and/or recall to work, preferential seniority will be accorded to the stewards (no more than one (1) per shift) but will cease as soon as they are replaced.

ARTICLE 11. - AFFICHAGE DES POSTES PERMANENTS

- 11.01 Lorsqu'un poste devient vacant pour une période excédant un (1) mois et il doit être comblé immédiatement, des avis à cet effet doivent être affichés pendant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le choix pour tels emplois sera fait en prenant en considération l'ancienneté et l'aptitude à faire le travail. La Compagnie peut remplir le poste temporairement avec un salarié de son choix.
- 11.02 Tout employé peut se porter candidat à un poste permanent affiché qui comporte un taux de salaire plus élevé que le poste qu'il détient actuellement; l'emploi choisi sera à l'essai pour une période de deux (2) semaines avant qu'il soit considéré permanent à ce poste mais il doit recevoir le taux de la nouvelle classification rétroactivement à la date qu'il a commencé à travailler dans ladite classification s'il est confirmé permanent dans ledit poste.
- 11.03 Il est de plus convenu que tout affiche d'un poste ne sera valable que pour la durée de la période d'affichage tel que mentionnée à l'article 11.01 et pourra servir en aucun autre moment.

ARTICLE 11. - POSTING OF PERMANENT JOBS

- 11.01 When a job becomes vacant for a period exceeding one (1) month and must be filled immediately, notice to this effect must be posted for a period of five (5) consecutive days. Selection for such jobs will be made by taking into consideration the seniority and the capacity for doing the work. The Company may fill the job temporarily with an employee of its choice.

- 11.02 Any employee may apply for a job vacancy which is posted at a higher rate of pay than he gets now; the employee selected for the job will be on trial for a period of two (2) weeks before being considered permanent, but such employee will receive the rate of the new classification retroactive to the date he started to work in the said classification if he is confirmed permanent in the said post.
- 11.03 It is also agreed that the posting of a vacancy will only be valid for the period of posting as mentioned in article 11.01 and for no other time.

ARTICLE 12. - CONGES DE DEUIL

- 12.01 Au cas du décès d'un père, d'une mère, soeur, fils, fille, époux ou épouse, le salarié aura droit à un permis d'absence d'au plus trois (3) jours consécutifs, sans perte de salaire.
- Au cas du décès d'une belle-mère ou d'un beau-père, le salarié aura droit à un permis d'absence d'au mois trois (3) jours sans perte de salaire.
- Au cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, ou d'un grand-parent, le salarié aura droit à un permis d'absence d'au plus une journée dans perte de salaire.
- 12.02 Ces permis d'absence se termineront le jours des funérailles et le salarié sera payé pour sa journée régulière, pour chaque jour ouvrable d'absence, pour un maximum de trois (3) jours, deux (2) jours ou un (1) jour selon le cas si ce jour ou ces jours d'absence sont des jours ouvrables régulièrement prévus.
- 12.03 Il est entendu que l'employé devra fournir une preuve satisfaisante de mortalité dans ces cas si la Compagnie l'exige.

ARTICLE 12. - BEREAVEMENT LEAVE

- 12.01 In the case of the death of a father, mother, brother, sister, son, daughter, spouse, the employee will be entitled to a leave of absence of a maximum of three (3) consecutive days without loss of pay.
- In the case of the death of a mother-in-law or a father-in-law, the employee will be entitled to a leave of absence of a maximum of three (3) days without loss of pay. In the event of the death of a brother-in-law or sister-in-law or the

employee's grand-parents, the employee will be entitled to a leave of absence of a maximum of one (1) day without loss of pay.

- 12.02 Such leave of absence will end on the day of the funeral, and the employee will be paid for his regular day for each working day absent up to a maximum of three (3), two (2) days or one day according to the case if such absent day or days are regularly scheduled working days.
- 12.03 It is understood that the employee must provide satisfactory proof of death if so required by the Company.

ARTICLE 13. - CONGES STATUTAIRES

- 13.01 Les congés suivants sont reconnus comme congés statutaires:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
St-Jean Baptiste
Fête du Dominion
Fête du Travail
L'Action de Grâce
Le 24 décembre
Le Jour de Noël
Le 26 décembre
Le 31 décembre
Le Jour de Dollard des Ormeaux.

- 13.02 a) Tous les employés qui ont complété leur période de probation et qui ne sont pas mis à pied depuis plus de quinze (15) jours de calendrier précédant immédiatement un tel ou des tels congés statutaires auront droit au paiement du dit et des dits congés statutaires. L'employé doit travailler le jour cédulé précédant et le jour cédulé suivant chacune des fêtes.
- b) Tout employé qui est en mise à pied pendant un congé statutaire et qui est rappelé au travail dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant un ou des congés statutaires aura droit au paiement du ou des congés statutaires et recevra le paiement de ce ou des dits congés le premier jour de paie suivant son retour au travail.
- 13.03 Si un de ces dits congés statutaires tombe un samedi ou un dimanche, le vendredi précédant ou le lundi suivant immédiatement le dit congé sera

observé en lieu dudit congé, ou tout autre jour proclamé par la loi.

- 13.04 L'indemnité payable pour chaque jour de congé prévu à l'article 13.01 est équivalente au taux de salaire régulier pour une journée normale de travail incluant la prime d'équipe.
- 13.05 Les employés qui travaillent un tel jour de congé seront payés à temps double pour les heures où ils ont effectivement travaillé, en plus de leur paie ordinaire de congé s'ils sont éligibles.

ARTICLE 13. - STATUTORY HOLIDAYS

- 13.01 The following days are recognized as statutory holidays:
- New Year's Day
 - Day following New Year's Day
 - Good Friday
 - St-John the Baptist Day
 - Dominion Day
 - Labour Day
 - Thanksgiving Day
 - December 24
 - Christmas Day
 - Day following Christmas Day
 - December 31st
 - Dollard des Ormeaux Day.
- 13.02 a) All employees who have completed their probation period and who have not been on lay-off for more than fifteen (15) calendar days immediately preceding one or more statutory holidays, will be paid for the said statutory holiday (s). The employees must have worked the scheduled day preceding and the scheduled day following each of these holidays.
- b) Any employee who is on a lay-off during a statutory holiday and who has been recalled to work within fourteen (14) calendar days following one or more statutory holidays, shall be entitled to the payment of the said statutory holiday (s) on the first pay cheque following his return to work.
- 13.03 If on of the said holidays falls on a Saturday or a Sunday, the Friday preceding or the Monday immediately following the said holiday will be observed in lieu of the said holiday, or any other day as decreed by law.
- 13.04 The indemnity payable for each holiday set out in article 13.01 will be an amount equal to the regular rate of pay for such normal work day including

the shift premium.

- 13.05 The employees who work on a holiday will be paid at the rate of double time for those hours actually worked, plus the regular pay for the holiday if they are eligible.

ARTICLE 14. - DEVOIR DE JURE

- 14.01 Si un employé est appelé pour agir comme juré, la Compagnie accepte de payer la différence entre ce qu'un juré recevra de la cour et le salaire régulier au taux de base qu'il aurait reçu s'il avait pu se présenter au travail. Sur demande de la Compagnie, l'employé devra fournir une preuve du montant reçu en tant que juré.

ARTICLE 14. - JURY DUTY

- 14.01 If an employee is called upon to act as a juror, the Company accepts to pay the difference between what a juror receives from the Court and his regular salary at the basic rate he would have received had he been able to report to work. If requested by the Company, the employee must furnish proof of the amount received as a juror.

ARTICLE 15. - VACANCES ANNUELLES

- 15.01 a) Les employés auront droit chaque année à des vacances rémunérées basées sur leur service continu auprès de la Compagnie.
- b) Tout employé qui moins d'un an de service auprès de la Compagnie aura droit à l'équivalent d'un jour par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours et 4% de ses revenus pendant la période de référence mentionnée à l'article 15.02.
- c) Tout employé qui a plus d'un (1) an de service auprès de la Compagnie aura droit à deux (2) semaines de vacances et 4% de ses revenus pendant la période de référence mentionnée à l'article 15.02.
- d) Tout employé qui a plus de cinq (5) années de service avec la Compagnie aura droit à trois (3) semaines de vacances et à 6% de ses gains, durant la période de référence à laquelle il est fait mention à l'article 15.02

- 15.02 Les vacances doivent être prises à une période choisie par l'employé dans les douze (12) mois qui suivent le 1er mai de chaque année. De plus, il est aussi convenu que la période de référence pour l'acquisition des vacances s'effectue à compter du 1er mai jusqu'au 30 avril de chaque année.
- 15.03 En tout temps, la Compagnie pourra limiter à deux (2) employés par classification le nombre d'employés en vacances en même temps. Cependant, le facteur ancienneté prévaudra quant au choix des vacances annuelles. La Compagnie devra afficher, au plus tard le 15 avril de chaque année, la liste des vacances.
- 15.04 Si la Compagnie décide de fermer l'usine pour la période des vacances, elle choisira deux (2) semaines consécutives entre le 1er juillet et le 15 août et elle affichera cette information aussitôt qu'une telle décision aura été prise mais au plus tard le 15 mai de chaque année. Une copie de cette affiche sera envoyé à l'Union.
- 15.05 Si un congé statutaire tombe pendant les vacances annuelles d'un employé, l'employé aura droit à une journée de plus qui sera ajoutée à ses vacances annuelles pour ledit congé statutaire.

ARTICLE 15. - ANNUAL VACATIONS

- 15.01 a) Employees will be entitled each year to paid holidays based on their continuous service with the Company.
- b) Any employee who has less than one (1) year's service with the Company will be entitled to the equivalent of one (1) days' vacation per month of service to a maximum of ten (10) days and 4% of his earnings during the reference period referred to in article 15.02.
- c) Any employee who has more than one (1) year's service with the Company will be entitled to two (2) weeks vacation and 4% of his earnings during the reference period referred to in article 15.02.
- d) Any employee who has more than five (5) year's service with the Company will be entitled to three (3) weeks vacation and 6% of his earnings during the reference period referred to in article 15.02.
- 15.02 Vacations must be taken during a period chosen by the employee in the twelve months following the first of May of each year. It is also agreed

that the reference period for accumulating holidays is from the 1st of May to the 30th of April of each year.

- 15.03 At any time, the Company can limit to two (2) employees per classification the number of employees on holidays at the same time. However, seniority shall prevail in the choice of annual vacations. The Company will post the vacation list on the 15th of April of each year, at the very latest.
- 15.04 If the Company decides to shut down the plant during the vacation period, it will choose two (2) consecutive weeks between the first of July and the 15th of August and will post such information as soon as such decision has been taken, but at the latest by the 15th of May of each year. A copy of such posting will be sent to the Union.
- 15.05 If a statutory holiday falls during the annual vacation of an employee, he will be entitled to one (1) day paid which will be added to his annual vacation for the said statutory holiday.

ARTICLE 16. - REPRESENTATION SYNDICALE

- 16.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer un salarié comme délégué du Syndicat pour représenter les employés et, si la somme de travail devient trop grande pour un seul homme, un autre salarié pourra être désigné comme délégué. S'il y a plus d'une équipe, il y aura alors un délégué de plus pour chaque équipe additionnelle. Si le Syndicat nomme plus d'un délégué, il doit alors nommer un (1) délégué en chef pour discuter avec la Compagnie de toute question ou grief qui peut s'élever à la suite de l'application de ce contrat, les salariés doivent avoir au moins un (1) an d'ancienneté au moment de leur nomination comme délégué.
- 16.02 a) L'Union convient d'aviser la Compagnie par écrit des noms des délégués et tout changement qu'elle peut apporter à ces nominations de temps à autre.
- b) L'Union reconnaît et convient que ces délégués ont des tâches régulières à accomplir décrétées par leur emploi, qu'ils ne doivent prendre que le temps raisonnablement nécessaire durant les heures de travail pour voir à l'administration de la présente convention, ceci après entente mutuelle avec leur contremaître. Il doit se présenter à son contremaître dès

qu'il a rempli sa mission.

- c) La Compagnie informera l'Union par écrit de la suspension et/ou renvoi du ou des délégués.

- 16.03
 - a) Il est mutuellement entendu que le délégué d'atelier et/ou le comité de grief, selon le cas, ne subira aucune perte de salaire pendant qu'il s'occupe d'un grief durant les heures de travail.
 - b) Il est aussi entendu que le comité de négociation ne subira aucune perte de salaire pendant qu'il siège aux séances de négociations.
- 16.04 Le représentant d'Affaires de l'Union sera admis dans les locaux de la Compagnie couverte par la présente convention durant les heures de travail après avoir au préalable aviser le directeur de l'usine, avec l'entente expresse que sa présence ne causera pas d'interruption dans le travail des employés.

ARTICLE 16. - UNION REPRESENTIVES

- 16.01 The Company recognizes the right of the Union to name an employee as a Union steward to represent the employees and, if the workload becomes too much for one (1) man, an additional employee may be named as steward. If there is more than one shift, then there shall be an additional steward for each such additional shift. If the Union names more than one (1) steward, it must then name one (1) chief steward to discuss with the Company any question or grievances which may arise from the execution of the Agreement. Employees must have at least one (1) year's seniority at the time of their nomination in order to be named steward.
- 16.02
 - a) The Union agrees to advise the Company in writing of the names of the stewards and of any changes which may cause to be made in these appointments from time to time.
 - b) The Union recognizes and agrees that these stewards have regular duties to complete associated with their employment and they must take only that time reasonably necessary during working hours to see the administration of the present agreement after mutual understanding with their foreman. He must report to his foreman as soon as he has completed his mission.

- c) The Company will advise the Union in writing of the suspension and/or firing of a steward.
- 16.03
- a) It is mutually agreed that the Union steward or the grievance committee, as the case may be, will not be subject to any loss of pay while handling a grievance during his regular working hours.
 - b) It is also understood that the negotiation committee will not be subject to any loss of pay when attending negotiation meetings.
- 16.04
- The Union Business Agent will be admitted to the Company premises covered by the present collective agreement during working hours after having previously notified the plant manager, with the express understanding that his presence will cause no interruption in the work of the employees.

ARTICLE 17. - PROCEDURE DE GRIEFS

- 17.01
- Toute plainte ou grief découlant de l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de cette convention sera traité comme suit:
- a) Le ou les employés concernés doivent soumettre leur plainte ou grief par écrit à son contre-maître général, soit directement, soit par l'entremise du délégué ou de son représentant, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent l'évènement qui lui a donné naissance.
 - b) A défaut d'une réponse dans les dix (10) jours de calendrier suivant la soumission ou à défaut d'une réponse satisfaisante de la part du contremaître général, l'employé ou l'Union peut soumettre le grief à l'arbitrage. Si le grief est soumis à l'arbitrage, ceci doit être fait en donnant avis par écrit au président de la Compagnie au plus tard dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de la soumission du grief à la première étape,
 - c) Suite à cet avis, l'arbitre sera choisi par consentement mutuel des parties; à défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, il sera nommé conformément aux dispositions du Code du Travail. Une copie de la demande de nomination d'arbitre est envoyée à l'autre partie.

- d) Durant la période comprise entre la soumission du grief au contremaître général et la soumission du grief à l'arbitrage, les parties peuvent se rencontrer afin de tenter d'en venir à un règlement à l'amiable.
- e) Les délais prévus à cet article 17 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par le consentement écrit des parties.
- 17.02 L'arbitre doit faire diligence pour entendre le grief et rendre sa décision et doit s'efforcer de le faire dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent sa nomination.
- 17.03 L'arbitre est lié par les dispositions de cette convention et il n'y a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire aux dites dispositions.
- 17.04 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à part égale par les parties au litige.
- 17.05 A toute étape au cours de la procédure de règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit, soit entre l'employé et l'Employeur, soit entre l'Union et l'Employeur, et telle entente lie les parties au litige. Cependant, à moins d'un écrit exprès au contraire, aucune telle entente ne peut servir comme précédent, ni en aucun temps être invoqué par l'Une ou l'autre partie.
- 17.06 Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble si les parties consentent à le faire.
- 17.07 Dans les cas de congédiements ou suspensions, l'arbitre peut ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi avec tous ses droits ainsi que décider de tout remboursement de salaire en sa faveur. Toutefois, si l'employé a travaillé ailleurs au cours de la période en question, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de l'indemnité qui lui est accordé.
- 17.08 Les mesures disciplinaires seront imposées dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent la connaissance de la Compagnie des événements qui leur ont donné naissance.

ARTICLE 17. - GRIEVANCE PROCEDURE

- 17.01 Any complaint or grievance deriving from the interpretation, application or alleged violation of this agreement must be treated as follows:

- a) The employee or employees concerned must submit their complaint or grievance in writing to the general foreman either directly or through the steward or his representative, within fifteen (15) calendar days following the incident causing the grievance;
 - b) failing an answer within the ten (10) calendar days following the submission, or failing a satisfactory answer from the general foreman, the employee or the Union may submit the grievance to arbitration. If the grievance is submitted to arbitration, this must be done by giving a written notice to the President of the Company at the very latest, within thirty (30) calendar days following the date the grievance was submitted at the first stage.
 - c) Following this notice, an arbitrator shall be chosen by mutual agreement of the parties; failing agreement on the choice of the arbitrator, he shall be named in conformity with the stipulations of the Labour Code. A copy of the request for nomination shall be sent to the other party.
 - d) During the period included between the submission of the grievance to the general foreman and the submission of the grievance to arbitration, the parties may meet so as to try to reach an amicable settlement.
 - e) The delays mentioned in this article 17 are to be strictly enforced but may be prolonged by the mutual written consent of the parties.
- 17.02 The arbitrator must be diligent in hearing the grievance and in rendering his decision which he must try to render within the thirty (30) calendar days which follow his nomination.
- 17.03 The arbitrator is bound by the provisions of this Collective Agreement and has no right to add to, withdraw, modify nor render a decision contrary to the said provisions.
- 17.04 The fees and expenses of the arbitrator shall be paid in equal parts by the parties.
- 17.05 At any time during the course of the grievance procedure, an agreement may be reached in writing either between the employee and the Employer or between the Union and the Employer and such agreement

shall bind the parties hereto. However, unless expressly agreed to the contrary in writing, no such agreement shall serve as a precedent, nor be invoked as such at any time by either party.

- 17.06 When many grievances of the same nature are raised, they may be submitted and treated together if the parties agree to do so.
- 17.07 In cases of dismissal or suspension, the arbitrator may order the reintegration of the employee in his position along with all of his rights and he may decide any reimbursement of his salary in his favour. However, if the employee worked elsewhere during the period in question, the wages so earned shall be deducted from the amount awarded to him.
- 17.08 Disciplinary measures shall be imposed within ten (10) calendar days following the knowledge of the Company of the events which have given rise to them.

ARTICLE 18. - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 18.01 a) Tous les employés appelés au travail recevront un minimum de quatre (4) heures de paie pour temps d'appel, incluant samedis, dimanches et fêtes, au taux de paie pour le jour où il est appelé.
- b) Tous les employés qui, après avoir quitté les lieux de travail et qui sont rappelés au travail, recevront un minimum de quatre (4) heures au taux applicable, comme temps d'appel.
- 18.02 Tous les employés couverts par ce contrat devront être payés au taux et aux conditions de salaire du présent contrat pour la période de temps autorisée et poinçonnée sur leur carte.
- 18.03 Tout les employés concernés dans ce contrat devront poinçonner eux-mêmes (à l'entrée et à la sortie de l'ouvrage) et sous aucun prétexte il ne sera permis à un contremaître, un représentant de la Compagnie ou tout autre employés de le faire à sa place.
- 18.04 La Compagnie devra mettre à la disposition des employés un endroit pour se laver, cabinets de toilette propres et sanitaires et des endroits appropriés où ils pourront manger.

- 18.05 a) Lorsque les salariés sont assignés par la Compagnie à différentes tâches, sur une base temporaire, pour une période d'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, les salariés assignés à ce nouveau travail travailleront à leur taux régulier de paie, pourvu que cet état de chose ne soit pas dû à une démotiion.
- b) Lorsque le taux de salaire du nouveau poste temporaire est plus élevé, l'employé sera payé au nouveau taux après un (1) quart régulier de travail.
- 18.06 a) Tous les employés auront droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes, une période durant chaque moitié de leur quart et à cinq (5) minutes à la fin de chaque quart pour se laver.
- b) Un salarié qui convient de travailler pendant plus de deux (2) heures de temps supplémentaire après la fin de son équipe régulière, aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de salaire, avant de commencer son temps supplémentaire et, à moins d'être avisé la nuit précédente qu'il doit faire du temps supplémentaire le jour suivant, il lui sera payé \$6.00 pour son repas.
- 18.07 Tout salarié ayant droit de vote, aura droit à quatre (4) heures consécutives avant la fermeture des polls pour exercer son droit de vote aux élections municipales, provinciales ou fédérales, sans perte de salaire, suivant la loi.
- 18.08 Si la Compagnie exige que les employés portent un uniforme, elle devra en assurer le coût et voir à son entretien. Ces uniformes demeureront la propriété de la Compagnie et l'employé en sera tenu responsable.
- La Compagnie fournira à ses frais un veston d'hiver pour chaque salarié à l'expédition et à la réception, une fois par année.
- 18.09 Si pendant la durée de la Convention, il fallait créer une nouvelle classification, celle-ci sera établie par la Compagnie avec un taux de salaire qui doit avoir une relation juste avec le taux de salaire des autres postes dans l'usine. Si l'Union n'est pas satisfaite du taux établi par la Compagnie, elle pourra dans les dix (10) jours de calendrier de la mise en vigueur du taux, sou-

mettre un grief selon l'article 17 des présentes. La Compagnie avisera l'union par écrit au moins quinze (15) jours avant de créer une nouvelle classification en conformité avec cet article.

- 18.10 Tout employé non inclus dans l'unité de négociation n'accomplira pas le travail ordinairement effectué par les employés visés par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas suivants:
- a) dans les cas d'urgence;
 - b) dans le but d'entraîner des employés;
 - c) pour remplacer des salariés qui sont temporairement absents pour cause de retard ou maladie, sauf si l'absence pour maladie est prévue pour trois (3) jours ou plus.

ARTICLE 18. - GENERAL WORKING CONDITIONS

- 18.01 a) All employees called to work will receive four (4) hours of pay for call in time including Saturdays, Sundays and holidays, at the rate of pay for the day on which he is called.
- b) All employees called back to work after having left the premises, will be entitled to a minimum of four (4) hours at the applicable rate as call back time.
- 18.02 All employees covered by this Agreement must be paid at the salary rate and conditions of the present contract for the authorized periods of time punched on their time cards.
- 18.03 All employees covered by this Agreement must punch their time cards themselves (when entering and leaving work) and under no circumstances will a foreman, representative of the Company, or any other employee be allowed to do it in his place.
- 18.04 The Company must supply the employees with a wash-room, toilets in clean and sanitary condition and appropriate places to eat.
- 18.05 a) When employees are assigned by the Company to different work on a temporary basis for a period not to exceed ninety (90) working days, the employees assigned to do this new work will work at their regular rate of pay, provided this is not the result of bumping.

- b) When the rate of pay of the new temporary position is higher, the employee will be paid the new rate after one regular shift.
- 18.06 a) All employees will be entitled to two (2) rest periods of ten (10) minutes each one period during each half shift of work and five (5) minutes at the end of each shift to wash.
- b) An employee who agrees to work for more than two (2) hours of overtime immediately after the end of his regular shift will be entitled to a fifteen (15) minutes rest period without loss of pay before starting his overtime, and unless advised the night before that he is to work overtime the following day, he will be paid \$6.00 for his meal.
- 18.07 Each employee entitled to vote will be entitled to four (4) consecutive hours prior to poll closing to exercise his right to vote in Municipal, Provincial or Federal elections, without loss of pay according to law.
- 18.08 If the Company requires the employees to wear a uniform, the Company will absorb the cost thereof and look after the cleaning thereof. These uniforms remain the property of the Company and the employee will be held responsible for them.
- The Company will supply at its expenses a winter vest for each employee in shipping and receiving, one a year.
- 18.09 Any new classification created by the Company during the term of this Agreement will have a rate of pay which bears a just relationship with the rates of pay of other classifications in the plant. If the Union is not satisfied with the rates of pay established by the Company, it may file a grievance in accordance with article 17 hereof within ten (10) calendar days after the rate is put into effect. The Company will advise the Union at least fifteen (15) days prior to the creation of a new classification pursuant to this article.
- 18.10 Employees not included in the bargaining unit will not carry our work ordinarily done by employees covered by the certification except in the following cases:
- a) cases of emergency;
- b) for the purpose of training employees;

- c) to replace employees who are temporarily absent due to delay or sickness except if the absence for sickness is expected to last three (3) days or more.

ARTICLE 19. - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

- 19.01 La Compagnie convient de maintenir en vigueur le plan d'assurance groupe soumis et approuvé par le Syndicat et pour lequel elle assumera 50% du coût et les salariés assumeront l'autre 50%.
- Le régime d'assurance collective est ci-joint comme Annexe B.
- 19.02 a) La Compagnie continuera de prendre des dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail. Les employés s'engageront à se conformer aux mesures de sécurité et d'hygiène de la Compagnie.
- b) La Compagnie convient de fournir aux salariés du service de la livraison des gants durant la saison d'hiver. Elle achètera aussi des chaussures de sécurité pour tous les employés permanents, une fois par an, pour lesquelles les salariés paieront le prix coûtant excédant \$25.00 la paire payés par la Compagnie. Ces chaussures doivent être portés par les salariés durant les heures de travail et laissées dans leurs armoires, le travail terminé.
- 19.03 a) Si un employé subit un accident de travail et est tenu de quitter l'usine pour se faire traiter, il recevra son plein salaire durant le reste de son quart.
- b) La Compagnie assurera alors les frais de transport lors de l'accident ou assure ce transport pour cet employé pour lui permettre de recevoir les soins médicaux nécessités par son état.
- c) Si des visites subséquentes sont prescrites, une durée maximum de quatre (4) heures payées par visite sera accordée à l'accidenté.
- d) Tout salarié qui doit bénéficier de la présente disposition doit donner un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures et la Compagnie peut exiger qu'il produise un certificat médical attestant de la nécessité de ces soins.

ARTICLE 19. - SAFETY, HEALTH AND WELFARE

19.01 The Company agrees to maintain in force the group insurance plan submitted to and approved by the Union and for which it will assume 50% of the cost and the employees assume the other 50%.

The collective insurance is as set forth in Annex B.

19.02 a) The Company will continue to take all reasonable precautions for the safety and health of its employees during hours of work. The employees agree to abide by the Company's safety and health rules.

b) The Company agrees to furnish the employees in the shipping department with gloves during the winter season. It will also purchase safety boots for all permanent employees once yearly for which employees will pay the cost price in excess of \$25.00 per pair paid by the Company. These shoes must be worn by the employees during working hours and left in their lockers after work.

19.03 a) If an employee has an accident and must leave the plant for treatment, he will be paid his full wages during the rest of his regular shift.

b) The Company assumes the expenses of transport when such an accident occurs or guarantees said transport for the employee to permit him to receive the medical care required for his condition.

c) If subsequent visits are prescribed, a maximum of four (4) hours per visit will be paid to the injured employee.

d) Any employee who benefits from this provision, must give a prior notice of at least twenty-four (24) hours and the Company may require that he produces a medical certificate proving the necessity of such treatments.

ARTICLE 20. - CONGE-MATERNITE

20.01 Une employée enceinte a le droit à un congé de maternité sans solde selon les conditions suivantes:

- a) Le congé doit débuter au plus tard le 90ième jour précédant la date approximative de la naissance et se terminer au plus tard le 60ième jour suivant la naissance.
- b) En tout temps durant la période de grossesse, la Compagnie a le droit de demander une preuve médicale à l'effet que l'employé est apte à continuer à travailler et s'il est démontré qu'elle ne l'est pas, la Compagnie a le droit de lui faire prendre son congé-maternité.
- c) Avant le retour au travail, la Compagnie a le droit d'exiger une preuve médicale attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.
- d) Si elle subit une fausse couche ou si elle doit subir un avortement, la Compagnie lui accordera un congé-maternité d'une durée maximum de quatre-vingt- dix (90) jours.

ARTICLE 20. - MATERNITY LEAVE

20.01 An employee who is pregnant has the right to a maternity leave without pay under the following conditions:

- a) The leave must begin no later than the 90th day preceding the estimated birth date and must end no later than the 60th day following the date of birth.
- b) At any time during the period of the pregnancy, the Company may ask for medical proof that the employee is capable of working and if it is demonstrated that she is not capable, the Company may force her to take the pregnancy leave.
- c) Before she returns to work, the Company has the right to ask medical proof that she is capable of so returning.
- d) If she has a miscarriage or must have an abortion, the Company will grant her a maternity leave of a maximum of ninety (90) days.

ARTICLE 21. - HEURES D TRAVAIL

21.01 a) La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures par semaine, huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaines, répartie comme suit:

- b) de 8:00 A.M. à 4:30 P.M.
- c) Lorsqu'il y a deux (2) équipes:
 1ère équipe: 7:30 A.M. à 4:00 P.M.
 2ème équipe: 3:30 P.M. à 11:30 P.M.
- d) Lorsqu'il y a trois équipes:
 1ère équipe: 7:30 A.M. à 4:00 P.M.
 2ème équipe: 3:30 P.M. à 11:30 P.M.
 3ème équipe: 11:30 P.M. à 7:30 A.M.
- e) Du 1er juin jusqu'à la Fête du Travail, la semaine normale de travail sera de 7:30 A.M. à 4:00 P.M.

Dans chaque cas, les salariés auront une demi-heure pour le lunch et cette demi-heure sera payée par la Compagnie pour la deuxième et troisième équipe.

ARTICLE 21. - HOURS OF WORK

- 21.01 a) The regular work week is forty (40) hours per week, eight (8) hours per day, five (5) days per week. i.e.,
- b) From 8:00 A.M. to 4:30 P.M.
- c) When there are two (2) shifts:
 1st shift: 7:30 A.M. to 4:00 P.M.
 2nd shift: 3:30 P.M. to 11:30 P.M.
- d) When there are three (3) shifts:
 1st shift: 7:30 A.M. to 4:00 P.M.
 2nd shift: 3:30 P.M. to 11:30 P.M.
 3re shift: 11:30 P.M. to 7:30 A.M.
- e) From June 1st to Labour Day, the work day shall be from 7:30 A.M. to 4:00 P.M.

In each case, the employees shall have a half an hour for lunch and this half hour shall be paid by the Company for the second and third shift.

ARTICLE 22. - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 22.01 a) Tout travail exécuté au-delà de huit (8) heures par jour mais en-deçà de onze (11) heures par jour sera considéré comme temps

supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi le taux horaire régulier.

- b) Tout travail exécuté au-delà de onze (11) heures par jour sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps double le taux horaire régulier.
- c) Tout travail exécuté le samedi sera considéré come temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi.
- d) Tout travail exécuté le dimanche sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps double le taux horaire régulier.

22.02 Le temps supplémentaire sera fait sur une base volontaire en accordant la préférence aux employés affectés à la tâche en se basant sur l'ancienneté. Dans le cas où aucun des employés ne serait intéressé à effectuer du temps supplémentaire, la Compagnie pourra mandater elle-même les employés pour effectuer le travail. Dans tel cas, on appliquera le principe inverse de l'ancienneté, mais il est toutefois entendu qu'aucune mesure disciplinaire ou action discriminatoire ne sera prise contre un employé qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire pour des raisons personnelles valables.

ARTICLE 22. - OVERTIME

- 22.01 a) All work done in excess of eight (8) hours per day but less than eleven (11) hours per day shall be considered as overtime and shall be paid for at the rate of time and a half the regular hourly rate.
- b) All work done in excess of eleven (11) hours per day shall be considered as overtime and shall be paid for at the rate of double time the regular hourly rate.
- c) All work done on Saturday shall be considered as overtime and shall be paid for at the rate of time and a half the regular hourly rate.
- d) All work done on Sunday shall be considered as overtime and shall be paid for at the rate of double time the regular hourly rate.

22.02 Overtime shall be done on a voluntary basis by granting preference to employees assigned to tasks taking seniority into account. In the event that no employee is interested in doing overtime, the Company may assign employees on its own to perform

the work. In such a case, the reverse order of seniority shall be observed, but it is understood, however, that no disciplinary measure or discriminatory action shall be taken against an employee who refuses to do overtime for personal valid reasons.

ARTICLE 23. - TRAVAIL EN DEHORS DE L'USINE

- 23.01 Pour les fins du présent article, les limites du Montréal-Métropolitain seront Montréal et sa banlieu.
- 23.02 Tout employé travaillant en dehors de l'usine dans les limites du Montréal-Métropolitain, sera transporté, aller-retour, aux frais de la Compagnie et sur le temps de celle-ci. Les frais de repas seront prêtés par l'Employeur pour la première et la dernière journée seulement.
- 23.03 En aucun cas, la Compagnie peut exiger d'un employé de travailler à l'extérieur du Montréal-Métropolitain sauf les camionneurs et leurs assistants.
- 23.04 La cédule des heures de travail pour les employés travaillant à l'extérieur de l'usine pourra être modifiée pour s'adapter aux heures de travail du client tout en respectant et payant le nombre d'heures prévues dans cette convention.
- 23.05 Si un employé travaillant sur une équipe autre que l'équipe régulière de jour est demandé pour aller travailler à l'extérieur, il conservera toute prime d'équipe.
- 23.06 Dans tous les cas où il est question de primes dans cet article, cesdites primes ne se pyramideront pas dans le calcul de tout temps supplémentaire.
- 23.07 En aucun cas, la Compagnie pourra exiger d'un employé qu'il utilise son automobile pour les fins de la Compagnie.
- 23.08 Si un camionneur est retenu à l'extérieur du Montréal-Métropolitain, il aura droit au remboursements de toutes les dépenses que cela aura pu lui occasionner (chambre, repas, transport). De plus, s'il est retenu pour plus d'une journée, il aura droit au paiement des heures qu'il aurait normalement dû effectuer s'il est autorisé par la Compagnie à demeurer à l'extérieur.
- 23.09 Pour se faire rembourser ses dépenses, le camionneur:

- a) doit avoir été autorisé par la Compagnie à rester à l'extérieur du Montréal-Métropolitain.
- b) Sa chambre ne doit pas excéder \$30.00 pour la nuit et le montant doit être supporté par un compte payé, s'il est payé pour les heures régulières de travail.

ARTICLE 23. - WORK OUTSIDE THE PLANT

- 23.01 For the purpose of the present article, the limits of Metropolitan-Montreal shall be Montreal and its suburbs.
- 23.02 Any employee working outside the Plant within the limits of Metropolitan-Montreal, shall be transported back and forth, at the expense of the Company and on its time. Meal expenses shall be lent by the Employer for the first and last day only.
- 23.03 In no case may the Company require of an employee that he work outside of Metropolitan-Montreal except for truck drivers and their assistants.
- 23.04 The schedules of the hours of work of the employees working outside the Plant may be modified to adapt themselves to the hours of work of a client as long as the hours of work provided for in this Agreement are respected and paid for.
- 23.05 If an employee working on a shift other than the regular shift is asked to work outside, he will keep his shift premium.
- 23.06 Whenever there is question of a premium in this article, such premium or premiums shall not be included in the tabulation of overtime.
- 23.07 In no case may the Company require of an employee that he uses his car for the benefit of the Company.
- 23.08 If a truck driver is detained outside of Metropolitan-Montreal, he shall be entitled to a reimbursement of all expenses incurred (board, meals, transport). Furthermore, if he is detained for more than one (1) day, he shall be entitled to the payment of the hours he would have normally worked if he is authorized by the Company to remain outside.
- 23.09 To have his expenses reimbursed, the truck driver:
 - a) must be authorized by the Company to remain outside the limits of Metropplitan-Montreal;
 - b) the price of his room must not exceed \$30.00 for the night and must be supported by a

paid bill, if he is paid for the regular working hours.

ARTICLE 24. - ANNEXE A

24.01 Les parties conviennent que l'Annexe A ci-joint fait partie intégrale du présent contrat.

ARTICLE 24. - ANNEX A

24.01 The parties agree that Annex A attached to this Collective Agreement forms an integral part thereof.

ARTICLE 25. - TRADUCTION

25.01 Les parties conviennent que s'il existe une différence d'interprétation entre les versions anglaises et françaises de la présente convention, c'est la version française qui prévaudra.

ARTICLE 25. - TRANSLATION

25.01 The parties agree that whenever there is a difference of interpretation between the French and English text of this Agreement, the French version shall prevail.

ARTICLE 26. -

26.01 La Compagnie inscrira le montant de la cotisation syndicale déduite sur les formulaires T4 et TP4 tous les ans.

ARTICLE 26. -

26.01 The Company will show the amount of Union dues deducted on T4 and TP4 forms every year.

ARTICLE 27. -

27.01 La Compagnie paiera 50% du coût pour faire imprimer la convention collective de travail sous forme de livret.

ARTICLE 27. -

27.01 The Company will pay 50% of the cost of having the collective agreement printed in booklet form.

ARTICLE 28. - DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention entrera en vigueur le 16 août 1985 et se terminera le 15 août 1987.

ARTICLE 28. - TERM OF AGREEMENT

28.01 The present agreement comes into effect on August 16, 1985 and terminates August 15, 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 4 jour de Septembre 1985.

IN WITNESS WHEREOF the parties have signed in Montreal, this _____ day of _____ 1985.

MONTREAL INTERGLASS CORPORATION

UNION DES CAMIONNEURS
DE CONSTRUCTION ET
APPROVISIONNEMENT, MECANICIENS
D'AUTO ET AIDES, EMPLOYES DE
STATIONS-SERVICE ET DE PARCS
DE STATIONNEMENT ET SALARIES
DIVERS, LOCAL 903.
(affiliée à I.B. of T.C.W.
& H. of A.)

H. Z. G. G. G.
O. K. P. E. R. S. O. N.

G. M. L. L. A. R. G. O. T.
R. O. N. A. L. D. P. I. T. T. I. P. A. S.
J. A. M. E. S. J. A. C. O. B. S.
J. H. K.

ANNEXE «A» - ANNEX «A»

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS - CLASSIFICATIONS AND WAGE RATES

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>*16-08-85</u>	<u>17-02-86</u>	<u>17-08-86</u>	<u>17-02-87</u>
	<u>*08-16-85</u>	<u>02-17-86</u>	<u>08-17-86</u>	<u>02-17-87</u>
Chariot élévateur électrique: Electric Reach truck:	8,91\$	9,09\$	9,27\$	9,46\$
Chariot élévateur gas propane: Propane gas Lift truck:	8,51	8,68	8,85	9,03
Commissionnaire échantillon américain et vérificateur: U.S. sampler order picker and checkers:	8,51	8,68	8,85	9,03
Chef de groupe Chariot élévateur gas propane: Propane gas lift truck (lead hand):	8,91	9,09	9,27	9,46
Commissionnaire: Order Picker:	8,10	8,26	8,43	8,60
Concierge: Janitor:	7,69	7,84	8,00	8,16
Manutenteur de pièces: Material handler:	7,69	7,84	8,00	8,16
Expéditeur: Shipper:	8,66	8,83	9,01	9,19
Receveur: Receiver:	8,66	8,83	9,01	9,19
Conducteur de camion-tracteur: Tractor-trailer driver:	9,94	10,14	10,34	10,55
Camionneur sur camion 20': 20' Truck Driver:	9,15	9,33	9,52	9,71
Camionneur sur camionnette: VAn driver:	8,66	8,83	9,01	9,19
Empaqueteur: Packer:	7,06	7,20	7,34	7,49
Chef Empaqueteur: Packer (Lead Hand):	7,37	7,52	7,67	7,82

ANNEXE «A» - ANNEX «A»

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS - CLASSIFICATIONS AND WAGE RATES

<u>CLASSIFICATIONS</u>	* <u>16-08-85</u>	<u>17-02-86</u>	<u>17-08-86</u>	<u>17-02-87</u>
	* <u>08-16-85</u>	<u>02-17-86</u>	<u>08-17-86</u>	<u>02-17-87</u>

Chef d'équipe, département
empaquetage & échantillon:
Lead Hand, Packing & Samples
Department:

9,40 9,59 9,78 9,98

Commissionnaire, chef de
groupe:
Order Picker, Lead Hand:

8,42 8,59 8,76 8,94

- * Ces taux sont rétroactifs au 1er mai 1985, pour toutes les heures travaillées
- * These rates are retroactive to May 1st, 1985 for all hours worked.

TAUX D'EMBAUCHE

Tous les nouveaux salariés engagés après la date de la signature de la présente convention collective seront payés au taux du salaire minimum et ce pour toute la durée de leur période de probation. Une fois leur période de probation terminée, ils seront payés le taux de salaire de base horaire de leur classification respective.

HIRING RATE

All new employees hired after the date of the signing of this present collective agreement shall be paid the minimum wage rate for the duration of their probation period. As soon as these employees have completed their probation period, they shall be paid the basic hourly rate of their respective classification.

PRIME DE SIGNATURE

Une prime de signature de l'ordre de 100,00\$ est accordée à tous les salariés, membres de l'Union, de retour au travail en date du 19 août 1985. Cette prime sera payée sur un chèque séparé en date du 5 septembre 1985.

SIGNING BONUS

A signing bonus of 100,00\$ will be paid to all employees, members of the Union, reporting back to work August 19th, 1985. Said bonus will be payable with a separate cheque September 5th, 1985

ANNEXE B

ARTICLE RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- .01 Il est entendu que le régime d'assurance collective ci-dessous, dont les spécifications principales sont décrites à l'annexe "A", sera en vigueur pour la durée de cette convention:
- .02 À compter du 1^{er} août, les assurances collectives seront couvertes par des polices détenues par l'Union selon les arrangements prévus par le "RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES - TEAMSTER'S LOCAL 903".
- .03 À cet effet, en guise de contribution, l'employeur s'engage à verser mensuellement, le 1^{er} du mois, pour chaque employé admissible, apparaissant sur la liste de paie et membre de l'unité de négociation et/ou couvert par la Convention Collective de Travail qui accomplit au moins une journée complète de travail dans le mois, le montant de dollars spécifié à l'article .04 pour la durée des présentes. L'adhésion des employés au régime d'assurance est obligatoire.
- .04 L'employeur s'engage à payer mensuellement, pour chaque employé, tel que mentionné à l'article .03, 50% du coût du régime d'assurance collective.
- .05 L'employeur s'engage à payer la contribution mensuelle dans les cas ci-après:
- a) Dans le cas d'une suspension ou de toute mesure disciplinaire autre que congédiement pouvant être contestée par le processus de grief, en accord avec la présente convention, l'Employeur s'engage à continuer le versement de toutes les contributions stipulées dans la présente jusqu'au et incluant le jour où une entente aura été convenue entre les parties ou qu'une décision définitive aura été rendue par la Cour de juridiction compétente, le tout sous toutes réserves du droit de l'Employeur à réclamer ces contributions, de l'employé uniquement, dans le cas où le grief aura été éventuellement rejeté par la Cour de dernier recours prémentionnée. Les mêmes dispositions seront applicables pour toute affaire contestée où l'inclusion ou l'exclusion de l'employé concerné à l'intérieur de l'unité de négociation est mise en doute par l'une des parties.
 - b) Nonobstant ce qui précède: 1) dans l'éventualité d'une mise-à-pied, de chômage temporaire ou de congé avec permission, l'Employeur continuera de verser les contributions pour l'employé concerné pour le mois où la mise-à-pied, le chômage temporaire ou le congé avec permission a été fait et le mois suivant ladite mise-à-pied, ledit chômage temporaire ou ledit congé avec permission; 2) dans l'éventualité d'un congédiement contesté par un grief, l'Employeur continuera de verser les contributions pour l'employé concerné durant le mois où le congédiement a été fait

(suite)

- b) et l'employé devra par la suite payer lui-même la totalité des primes d'assurance.

L'Employeur s'engage toutefois, advenant que l'employé ait gain de cause, à lui rembourser la totalité des contributions qui auraient autrement été payables par l'Employeur durant cette période et qui ont été effectivement payées par l'employé.

L'Employeur s'engage à faire l'administration cléricale ci-après, à savoir:

- a) Faire compléter les cartes d'adhésion;
- b) notifier à l'administrateur tout changement de salaire, statut matrimonial ou bénéficiaire;
- c) fournir les formules nécessaires aux réclamations;
- d) aviser immédiatement l'administrateur du régime de l'absence et du retour au travail de l'employé;
- e) collaborer à l'obtention des certificats médicaux qui pourraient être requis par l'administrateur du régime;
- f) collaborer au contrôle des réclamations.

L'Employeur s'engage également à préparer les rapports mensuels de primes et faire remise dans le délai spécifié.

Les primes mensuelles d'assurance sont payables d'avance le 1er du mois et l'Employeur s'engage à remettre celles-ci en dedans de dix (10) jours de cette date, au bureau de l'administrateur du régime désigné par l'Union.

Si par une négligence de remplir l'une ou l'autre de ces fonctions:

- a) Un employé se trouve privé des bénéfices de l'assurance au moment où il subit une perte donnant lieu à une réclamation, ou
- b) l'assureur continue à verser à un employé des prestations d'indemnité hebdomadaire parce qu'il n'a pas été dûment avisé du retour au travail de l'employé;

l'employeur sera tenu responsable, selon le cas, de ladite réclamation et il devra en effectuer le paiement, et/ou desdites prestations payées en trop et il devra en effectuer le remboursement à l'assureur.

L'Employeur s'engage à remettre à l'administrateur du régime désigné par l'Union, dans les délais requis par l'Union, tous les documents et renseignements utiles à la bonne administration du régime d'assurance collective.

ANNEXE "B": RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

SOMMAIRE DES GARANTIES ET
DES CONDITIONS PARTICULIÈRES

POUR LE MEMBRE DE L'UNION:

Assurance-vie 1 fois le SALAIRE ANNUEL \$ 15,000

Assurance en cas d'accident mortel ou
d'infirmité par accident (perte de membres) 1 fois le SALAIRE ANNUEL \$ 15,000

- * Tous les montants d'assurance-vie et d'accident mortel ou d'infirmité par accident sont réduits à 50% à l'âge de 65 ans et prennent fin au 70e anniversaire de naissance ou à la retraite, selon ce qui arrive en premier.

Assurance indemnité hebdomadaire

- Indemnité hebdomadaire Un montant égal à 66 2/3% de votre salaire hebdomadaire* jusqu'à concurrence du montant maximal prévu en vertu de la Loi de l'Assurance-Chômage.
 - Les indemnités sont versées
À compter du premier jour d'une invalidité causée par un accident, et
à compter du huitième jour d'une invalidité causée par une maladie ou une grossesse, ou
dans le cas d'une hospitalisation, à compter du premier jour de l'hospitalisation.
 - Durée maximale des versements 52 semaines par invalidité
 - Afin de déterminer le montant payable pour une partie d'une semaine, l'indemnité pour chaque jour d'invalidité est un septième de l'indemnité hebdomadaire.
- * Le salaire sera calculé en faisant la moyenne des salaires globaux reçus par chaque personne au cours des 20 dernières semaines.

POUR SES PERSONNES À CHARGE:

	<u>Assurance-vie</u>	<u>Assurance en cas d'accident mortel ou d'infirmité par accident (perte de membres)</u>
- Conjoint	\$ 2,000	\$ 2,000
- Enfant âgé de: 24 heures ou plus, alors que l'enfant demeure une person- ne à charge admissible	\$ 1,000	\$ 1,000

POUR LE MEMBRE DE L'UNION ET SES PERSONNES À CHARGE:

- Assurance-hospitalisation

Le régime prévoit le remboursement de vos frais de chambre et pension à l'hôpital selon le tarif journalier ordinairement fixé pour une chambre semi-privée, pendant la durée entière de l'hospitalisation.

En raison de l'assurance hospitalisation, la maternité de l'employée ou de la personne à charge est considérée de la même façon que n'importe quelle maladie.

Ces prestations sont payables à 100%, sans franchise.

- Régime Majeur d'assurance-maladie

En raison du régime majeur d'assurance-maladie, la maternité de l'employée ou de la personne à charge est considérée de la même façon que n'importe quelle maladie.

- Frais remboursables Une fois que la franchise décrite ci-dessous a été constituée, le régime paye 100% des frais remboursables.

- Franchise Si vous et vos personnes à charge assurées accumulez collectivement \$ 25 de frais remboursables au cours d'une année civile, votre "franchise familiale" est constituée et aucune autre franchise n'est exigée durant le reste de cette année.

- Maximum global des prestations \$ 100,000 pour vous et chacune de vos personnes à charge assurées.

Maintien de l'assurance par l'employé dans le cas d'une mise-à-pied (suite)

L'assurance est remise en vigueur dès la première journée du retour actif au travail de l'employé mis-à-pied, à condition que le retour au travail s'effectue en-dedans de douze (12) mois de la date de la mise-à-pied.

Prolongation des garanties et exonération de la prime

À compter du premier jour du mois qui suit immédiatement le début de l'invalidité totale causée par une maladie ou un accident non professionnel, l'assurance de l'employé et de ses personnes à charge est maintenue en vigueur pour une durée maximale de vingt-quatre mois ~~(24)~~ en autant que la police soit en vigueur, sans paiement de prime. *2*

Continuation des garanties pour personnes à charge

Advenant le décès de l'employé(e) assuré(e) toutes les garanties applicables aux personnes à charge sont prolongées pour une période maximale de douze mois (12), sans paiement de prime.

Délai d'admission

1 mois de service continu à plein temps.

ANNEX B

ARTICLE: GROUP INSURANCE

- .01 It is agreed that the following group insurance plan, as per the main specifications described in the attached APPENDIX "A", shall be and remain in force during this agreement.
- .02 Effective 1st Oct., the group insurance shall be covered by policies issued in the name of and held by the Union in accordance with the provisions of the "TEAMSTER'S LOCAL 903 GROUP INSURANCE PLAN".
- .03 To that effect, the Employer undertakes to pay, for the life of this agreement, the amounts specified in clause .04 on the first (1st) day of each calendar month and for each eligible employee registered on the pay list and member of the bargaining unit and/or covered by the Collective Labour Agreement and who works at least one full day during the month. Employees adherence to such insurance plan is compulsory.
- .04 The employer undertakes to pay monthly for each employee, as determined in clause .03, 50% of the premium of the group insurance plan.
- .05 The Employer undertakes to pay the monthly contribution in the following cases:
- 1° In case of a suspension or of any disciplinary measure other than a dismissal, which could be opposed by the grievance procedure, according to this agreement, the Employer undertakes to keep on paying the contributions stipulated herein up to and including the day where a settlement will be reached between the parties or that a final decision will be rendered by the Court having jurisdiction, the whole being subject to the right of the Employer to claim said contributions from the employee only, where the grievance will

ARTICLE: GROUP INSURANCE (continued)

.05 1° (continued)

have been eventually turned down by the aforesaid Court of final appeal. The same dispositions will be applicable for any contested affair where the inclusion or the exclusion of the concerned employee within the bargaining unit is being doubted by either party.

2° Notwithstanding the aforementioned:

1) In the event of a lay-off, temporary unemployment or granted leave of absence, the Employer shall keep on paying the contributions of the concerned employee for the month where said lay-off, temporary unemployment or granted leave of absence occurred and for the month following said lay-off, temporary unemployment or granted leave of absence; 2) in the event of a dismissal being contested through the grievance procedure, the Employer shall keep on paying the contributions of the concerned employee for the month where such dismissal occurred and the employee shall then assume the payment of the total insurance premiums.

In the event where the employee wins his case, the Employer undertakes to reimburse him the total contributions which would otherwise have been paid by the Employer during such time and which were effectively paid by the employee.

.06 The Employer undertakes to make the clerical administration as follows:

- a) To have the membership cards completed;
- b) to inform the administrator of any change in salary, matrimonial status or beneficiary;

ARTICLE: GROUP INSURANCE (continued)

.06 (continued)

- c) to supply the necessary claim forms;
- d) to immediately inform the plan administrator of an employee's absence and of his return to work;
- e) to collaborate in obtaining medical certificates which could be required by the plan administrator;
- f) to collaborate in controlling the claims.

The Employer also undertakes to prepare the monthly premium reports and to remit the amount within the specified delays.

The monthly insurance premiums are payable in advance, on the first (1st) of each month, and the Employer takes upon himself to remit those within ten (10) days of that date, to the office of the Plan Administrator appointed by the Union.

If by neglecting to conform to one or the other of these functions:

1. An employee is deprived of his insurance benefits while undergoing a lost giving raise to a claim, or
2. the insurer keeps on paying weekly indemnities to an employee because he has not been informed of his return to work,

the Employer will be held responsible, as the case may be, of said claim and will assume the payment, and/or of said overpaid indemnities and will reimburse the insurer.

The Employer undertakes to remit to the Administrator appointed by the Union, within the delays prescribed by the Union, all documents and informations of any use to the good administration of the Collective Insurance Plan.

FOR THE UNION MEMBER AND HIS (HER) DEPENDENTS:

- Hospital Expense Insurance

The Plan will pay your hospital room and board bill, up to a daily limit equal to the hospital's rate for a standard semi-private room, for the entire confinement.

The Hospital Expense Insurance for female employees and dependents treats maternity the same as any illness.

Benefits payable at 100%, no deductible.

- Major Medical Expense Insurance

The Major Medical Expense Insurance for female employees and dependents treats maternity the same as any illness.

Benefits

The Plan pays 100% of eligible expenses after the deductible described below has been met.

Deductible

If a total of \$ 25 of eligible expenses is incurred collectively by you and your covered dependents during a calendar year, your "family deductible" will have been satisfied and no further deductibles will be required for the rest of that year.

Overall Maximum Benefit

\$ 100,000, for you and each of your covered dependents.

- Vision Care

Benefits

Frames and lenses - maximum \$ 75 per 24 months.

Charges incurred in connection with contact lenses are eligible up to a maximum of \$ 250 per 24 months, but only as specifically described.

Benefits payable at 100%, no deductible.

- Absence from full time work

Insurance coverages remain in force for the insured and his (her) dependents during the following period:

FOR THE UNION MEMBER AND HIS (HER) DEPENDENTS: (continued)

- Absence from full time work (continued)

Type of absence from full time work

Time Limit

Leave of absence, unemployment, temporary lay-off for reasons other than disability

End of the month following the month in which the employee ceased to be actively engaged in his work. However the insurance will terminate at age 65 or retirement.

Disability

12²⁴ month period, however the insurance will terminate at age 65 or retirement.

- Continuation of Employees Insurance during a prolonged lay-off

If an employee is laid off for an indefinite period, the Life, Accidental Death and Dismemberment and Health Insurance may be continued for him and his dependents for a maximum period of twelve months by paying to the Administrator before the 10th of each month, the appropriate premium.

If the premium remains unpaid by the 10th of such month, the insurance coverage is automatically cancelled and will not be reinstated during the lay-off.

The insurance coverage is reinstated on the first day the employee returns to active work, provided he returns to work within the twelve months period following the date of lay-off.

- Extension of coverage and waiver of premium

Coverage for the employee and his (her) dependents is extended for a maximum period of ~~twenty four~~ ^{twelve} months from the first day of the month next following the beginning of a total disability, caused by sickness or a non-occupational accident, provided the policy is in force, without any payment of premium.

- Continuation of benefits for dependents

In the event of the insured employee's death, for a maximum period of twelve months, without any payment of premium.

- Employment waiting period

One month of continuous fulltime employment.