

SOURCE	Co		
EFF.	1999	09	24
TERM.	2002	09	23
No. OF EMPLOYEES	680		
NOMBRE D'EMPLOYES	MH		

COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN

MAPLE LEAF POULTRY

100 ETHEL AVE

TORONTO, ONTARIO

A MEMBER OF MAPLE LEAF FOODS INC.
(hereinafter called the Company)

AND

UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS INTERNATIONAL UNION

LOCAL 114P

AFL, CIO, CLC
(hereinafter called the Union)

September 24, 1999 - September 23, 2002

RECEIVED
JUL 18 2001

ENTERED

11381 (02)

CONTENTS

ARTICLE	DEFINITION	PAGE
1	RECOGNITION AND COVERAGE	1
2	STEWARDS AND NEGOTIATING COMMITTEE	1
3	MANAGEMENT RIGHTS	2
4	NON-INTERRUPTION	2
5	GRIEVANCE PROCEDURE	2
6	ARBITRATION	4
7	DISCHARGE CASES	4
8	WAGES AND BENEFITS	5
9	HOURS OF WORK AND OVERTIME	5
10	PLANT HOLIDAYS	6
11	PROBATIONARY PERIOD	7
12	SENIORITY	7
13	NOTICE BOARD	10
14	LEAVE OF ABSENCE	10
14.03	BEREAVEMENT LEAVE	10
15	REST PERIODS	11
16	VACATIONS	11
17	SAFETY AND HEALTH	12
18	TEMPORARY ASSIGNMENTS	13
19	WORKING FOREMAN AND LEAD HANDS	13
20	STUDENTS	13
21	TOOL ALLOWANCE	13
22	TERMINATION	14
	SCHEDULE "A" JOB CLASSIFICATION AND HOURLY WAGE RATES	15
	SCHEDULE "B" EMPLOYMENT HEALTH AND WELFARE INSURANCE	17

PURPOSE

The purpose of this Agreement is to maintain a harmonious relationship between the Company and its employees; to define more clearly hours of work; wages and conditions of employment; to provide an amicable method of settling differences or grievances which may from time to time arise; to promote interests of the Company and its employees, and to provide for the operation of the Company's plant under methods which will service the interest of producers and consumers as well as those of the Company and its employees.

ARTICLE 1 - RECOGNITION AND COVERAGE

- 1.01 The company agrees to recognize the Union as the sole and exclusive agent of all employees at Maple Leaf Poultry, a division of Maple Leaf Foods Inc. (in the Municipality of Metropolitan Toronto) save and except foreman, persons above the rank of foreman, office and sales staff.
- 1.02 All employees shall, as a condition of employment, authorize the deduction of Union dues and initiation fees, or an equivalent amount. Such weekly deductions will commence the first full week following the first week of employment. Deductions will be forwarded together with a list showing the names of employees from whom deductions were made to the Union by the first of the month following the deduction.

ARTICLE 2 - STEWARDS AND NEGOTIATING COMMITTEE

- 2.01 The company acknowledges the right of the Union to appoint or otherwise select a negotiating committee of not more than three (3) employees to deal with matters which properly arise from time to time in connection with the renewal or modification of the agreement. Each member of the negotiating committee shall have at least six (6) month's service with the company.
- 2.02 The company acknowledges the right of the Union to appoint or otherwise select a Chairperson, Chief Steward, assistant Chief Steward and not more than nine (9) Union Stewards to deal with the grievances of employees. Union Stewards shall have at least six (6) months service with the Company. It is understood a Steward or designate will not leave his/her assigned duties for the purpose of servicing or investigating grievances or other Union activity without first obtaining permission from his/her foreman. It is understood that such permission shall not be unreasonably withheld.

In the event the company introduces another production shift during the term of this agreement, the Company agrees to recognize one (1) Steward on the other production shift.

- 2.03 The Union shall notify the Company in writing the of names of Stewards and the negotiating committee designated to transact Union business with the Company.

ARTICLE 3 - MANAGEMENT RIGHTS

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

- (a) maintain order, discipline and efficiency;
- (b) hire, retire, discharge, classify, transfer, assign, direct, promote, demote, lay off and suspend or otherwise discipline employees subject to the provisions of this Agreement and;
- (c) generally to manage the industrial enterprise in which the Company is engaged, and without restricting the generality of the foregoing, the kinds and locations of equipment, machines and tools to be used, the methods and schedules of production, the allocation and number of employees required by the Company from time to time.

3.02 It shall continue to be the policy of the Company and of the Union not to harrass and/or discriminate against any employee because of race, colour, ethnic origin, handicap, sex, age or religion.

ARTICLE 4 - NOF INTERRUPTION OF WORK

- 4.01 The Company agrees that there will be no lockout during the term of this Agreement.
- 4.02 The Union agrees that during the term of this agreement there will be no strike, slowdown, sitdown or other stoppage of work or interference with production and the Union will hold its members to this responsibility.
- 4.03 The Union recognizes that in order to provide maximum opportunity for continuing employment, the Company must operate efficiently in order to be in a strong market position.

ARTICLE 5 - GRIEVANCE PROCEDURE

5.01 Both the Company and the Union emphasize the desirability of a satisfactory grievance procedure, the purpose of which will be to settle as many grievances as possible promptly. It is agreed that consultation at any step in the following procedure will take place quietly and speedily **so** that any possible cause of friction may be reduced to a minimum.

Grievance's or complaints shall be considered within seven (7) working days of the alleged circumstances coming to the knowledge of the employee.

5.02 *of* The Union agrees to appoint or elect a Grievance Committee consisting three (3) regular employees of the Company, who shall be the unit Chairperson of the Local Union, the Chief Steward and the Steward representing the department in which the grievance arose. The Company shall be informed of the names of the Committee members and shall be informed promptly in writing of any changes in the Committee membership.

5.03 Grievances or complaints arising under this agreement shall be adjusted or settled as follows:

- Step No. 1** Whenever an employee has a complaint or a grievance such employee together with his/her Steward (if the employee wishes the steward) shall first discuss the complaint or grievance with his/her immediate Supervisor. Failing a settlement within three (3) full working days, then the complaint or grievance may be presented as follows:
- Step No. 2** Within five (5) full working days or such longer period of time as mutually agreed after the decision at Step 1, the aggrieved employee together with his Steward, and Chief Steward or designate shall present the grievance in writing, at a meeting with the Supervisory and the Plant Manager or designate. Failing a settlement within three (3) working days, then the grievance may be presented as follows:
- Step No. 3** Within five (5) full working days or such longer period of time as mutually agreed, the Union Grievance committee along with a full time representative of the Union (if requested) and the grievor will meet with the Management of the Company to discuss the grievance.
- Step No. 4** Failing a settlement under Step No. 3 of any difference between the parties arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of this Agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable, such difference or question may be taken to arbitration, as provided for in Article 6. If no written request for arbitration is received within ten (10) working days after the decision in Step No. 3 is given, it shall be deemed to have been settled or abandoned.

5.04 Saturdays, Sundays and plant holidays, will not be counted in determining the time limit within which any action is to be taken or completed in each of the steps of the Grievance Procedure or under Article 6. Any and all time limits fixed by this Article or Article 6 may at any time be extended by mutual agreement between the Company and the Union.

ARTICLE 6 - ARBITRATION

6.01 Whenever either party to the Agreement submits any grievance to arbitration, written notice shall be given to the other party, at the same time appointing a nominee. Within seven (7) days after the receipt of such notice, the other party shall appoint a nominee. The appointees shall, within ten (10) days, appoint a third person who shall be chairman of the Arbitration Board. If the two appointees fail to agree upon a Chairman within the time limit, The Ministry of Labour for the Province of Ontario will be requested to appoint such Chairman.

As soon as the Arbitration Board has been completed by the selection of a Chairman, it shall meet and hear the evidence and representations of both parties and shall render a decision as soon as possible.

No person shall be selected as an arbitrator who has been directly involved in attempts to negotiate or settle the grievance.

No grievance shall be considered by the Arbitration Board unless it has been properly carried through all previous steps of the grievance procedure except where otherwise noted.

- 6.02 The Arbitration Board shall not have jurisdiction to alter or change any of the provisions of the Agreement, or to substitute any new provisions in lieu thereof, or to give any decision inconsistent with the terms and provisions of this Agreement, or to deal with any matters not covered by this Agreement.
- 6.03 Each of the parties hereto will bear the expenses of the Chairman of the Arbitration Board, if any.
- 6.04 It is understood that the company may bring forward at any meeting held with the Union any complaint or grievance with respect to any matter concerning this Agreement, and if such complaint or grievance is not settled to the mutual satisfaction of the conferring parties, it may be referred to arbitration as provided in Article 6.

ARTICLE 7 - DISCHARGE CASES

- 7.01 The Union acknowledges that the probationary period is a trial period within which management reserves the right to appraise new employees and that the sole fact that a new employee has not performed to the standards of an approved employee is just cause for dismissal.
- 7.02 A claim by an approved employee on the seniority list that he or she has been unjustly discharged or suspended from his or her employment shall be treated as a grievance if a written statement is lodged with the Manager within 72 hours after the employee ceases to work for the Company. All preliminary steps of the grievance procedure prior to Step No. 3 will be omitted in such cases.

When an employee is discharged or suspended from his/her employment, he/she shall be given a letter of discharge or suspension stating reasons for same. The steward or designate and the Union office will be given a copy.

The discharged or suspended employee will be allowed to interview his/her steward or designate, prior to leaving the premises, provided the steward or designate is on duty.

If an employee so desires a steward or designate will be present when an employee is given discipline above a verbal warning.

- 7.03 Such special grievances may be settled by confirming the management's action in dismissing the employee or by reinstating the employee on a basis satisfactory to the conferring parties.
- 7.04 If an employee feels he/she is suffering a grievance he/she should report the complaint in the same manner described in paragraph 5.01 above.
- 7.05 It is understood that the management may bring forward at any meeting held with the Union Grievance Committee any complaint with respect to the conduct of the Union, its Officers, Committeemen or Stewards; and that if such complaint by management is not settled to the mutual satisfaction of the conferring parties, it may treated as a grievance

and referred to arbitration in the same way as the grievance of an employee.

- 7.06 The Company agrees to provide a copy of all notices of discipline given to employees to the Chairperson.

ARTICLE 8 - WAGES AND BENEFITS

- 8.01 Schedule "A" of the various job classifications and the wage rates applicable to each, shall form part of this Agreement.
- 8.02 The company agrees to provide welfare insurance benefits as set forth in schedule "B".

ARTICLE 9 - HOURS OF WORK AND OVERTIME

- 9.01 The standard work week shall be forty hours and the standard work day shall be eight (8) hours on 5 days per week . The foregoing does not constitute a guarantee of either daily or weekly hours. The company will pay for hours worked except where otherwise stated in the Agreement, Overtime regulations shall not be a limitation upon the number of hours per day or days per week that the Company may operate its plant or schedule its employees.
- 9.02 Overtime at the rate of time and one half the straight time hourly rate shall be paid for all authorized hours worked in excess of 40 hours per week or 8 hours per day.
- 9.03 Time and one half the straight time hourly rate shall be paid for all authorized hours worked on calendar Saturday, except for employees whose work regularly falls on Saturday.
- 9.04 Double the straight time hourly rate shall be paid for all authorized hours worked on calendar Sunday, except for employees whose work regularly falls on Sunday. Employees who regularly work on Sunday shall receive another day off in lieu of Sunday, If they work on such of€ day, they shall receive double time for hours worked on that day. Where an employee works his/her scheduled day on Sunday and has two week days off, the second day shall be considered to be the day in place of Sunday.
- 9.05 Employees working on shifts regularly scheduled to commence prior to 10.00 p.m. on Sunday shall receive a premium of **\$3.00** per hour for all hours worked at regular rates on calendar Sunday. Such premium shall not be considered as part of such employee's basic rates.
- 9.06 Any employee who is called in to work shall receive a minimum amount equal to four (4) hours work at the prevailing rate.
- 9.07 An employee who reports for work at the commencement of his/her assigned shift without previous notification not to do so, shall receive a minimum of four hours work or four hours pay at his/her regular straight time rate. In the event of a forced shutdown or curtailed operations for reasons beyond the control of the Company, or in cases where an employee fails to notify his/her foreman of his/her intention to return to work following a period of absence, this provision shall not apply. ,

ARTICLE 10 - PLANT HOLIDAYS*9 + 2 floats
= 11 days.*

10.01 Employees who have completed their probationary period shall be paid for New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Canada Day, Civic Holiday, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day, Boxing Day for the standard number of daily hours at the employee's regular straight time rate of pay, provided, however, the employee works his/her regularly scheduled shift preceding and following such holiday. An employee who is otherwise eligible but fails to work the shift before or the shift following the holiday due to bereavement leave or other absence authorized by the Company, other than absences covered under paragraph 10.02, shall not be disqualified from receiving holiday pay.

In addition to the above, two (2) individual "floating" holidays may be taken any time during the year but not, normally, consecutive with the employee's annual vacation. Employees will be required to have one year of seniority in order to be eligible for the 2 floating holidays. The employee will give one week's notice of the Holiday he/she wishes to take and the day selected will be to the mutual convenience of the Company and the employee. The Company will not unreasonable deny the request.

10.02 An employee who would otherwise qualify for plant holiday pay as provided in paragraph 10.01 but who is absent and drawing sick benefit insurance or Worker's Compensation when a plant holiday occurs, will be paid the difference between the sick benefit or Worker's Compensation as the case may be, and eight hours pay at his/her regular straight time rate. This provision will only apply when the employee is drawing weekly sick benefits, or if on Worker's Compensation, for a period not to exceed the maximum stipulated by the sick benefit insurance plan.

10.03 An employee required to work on any of the above designated plant holidays will receive time and one-half his/her regular straight time rate for work performed in addition to plant holiday pay in conformity with paragraph 10.01 above. Should any of the plant holidays listed in paragraph 10.01 fall on a Saturday or Sunday, such holiday shall be observed on either the Friday preceding or the Monday following the holiday.

ARTICLE 11 - PROBATIONARY PERIOD

11.01 A new employee will be termed a probationary employee and will not be considered a regular employee until he/she has worked for the Company for sixty (60) working days accumulated within a period of six consecutive months. Seniority shall be dated sixty (60) working days prior to the day on which the employee works his/her sixtieth (60th) day within the required period, however, for each day during the probationary period an employee is on modified work the probationary period shall be extended day for day to a maximum of 12 weeks as per modified work program.

11.02 The Union acknowledges that the probationary period is a trial period within which management reserves the right to appraise new employees and that the sole fact that a new employee has not measured up in any way to all the qualities of an approved employee is just cause for dismissal.

ARTICLE 12 - SENIORITY

- 12.01** When reducing the working force of employees, plant-wide seniority will be the guiding factor **so** long as it does not prevent the company from maintaining a working force of employees who are capable and willing to do the work which is available. Probationary employees within the department will normally be the first to be laid off.
- 12.02** Any employee with seniority who is displaced due to a layoff off more than two days may elect to bump the junior employee in another department with less seniority, so long as it does not prevent the Company from maintaining a working force of employees who are capable and willing to do the work which is available at the scheduled rate for the job.
- 12.03** The Company reserves the right to decide the work assignment of an employee who elects to exercise paragraph 12.02.
- 12.04** In cases of promotion, demotion, up-grading or transfer of employees, the seniority, skill, ability, and physical fitness of the employee for the job shall be the governing factors and where these are relatively equal, plant seniority will be the governing factor.
- 12.05** When the company decides to fill a ,vacancy, such vacancy shall be posted for three (3) working days. Employees interested in filing the vacancy shall sign the posting within three (3) working days. Applications will be considered in accordance with the provisions of paragraph 12.04.

Vacancies will be filled from within the department; however, in the event that the vacancy cannot be filled from within the department, the vacancy will be filled on a plant wide basis. Should this not satisfy the vacancy, the Company will hire from outside. The term "vacancy" as used in this Article, shall mean a permanent vacancy that occurs from retirement, resignation, transfer, discharge, a new job with an existing classification, or a new classification, and which the Company decides to fill or where the requirement for employees exceeds the number of employees in a department on a permanent basis.

If the employee fails to meet the requirements of the job or wishes to relinquish the new position, he/she will be returned to their former position.

The successful applicant on a job posting may not apply on a subsequent posting for a period of 12 months from the date of the final selection, unless posting for a higher rated position. If posting for a higher rated position, the successful applicant may not apply on a subsequent posting for a period of 6 months.

A two step posting procedure shall be used. The original job shall be posted, and the vacancy created by filling the original job if it is higher than a Grade 1 job. Exceptions may be considered by the plant manager.

- 12.06** When it is necessary to transfer employees to another department the junior qualified employee will be transferred if senior employees do not request the transfer. Daily overtime or extra work, if any, will be given to employees who normally perform work on a seniority basis

within the department, and then offered to the senior employees that were transferred in the department on that day.

12.07 Seniority as referred to in the Agreement, shall mean length of continuous service in the employ of the Company and shall be on a plant wide basis. **An** employee promoted to supervisor or other position excluded from this agreement shall continue to accumulate seniority for a maximum period of twelve months beyond the date of his/her promotion.

12.08 Employees who are laid off retain the seniority they have accumulated from the date of their layoff for a period of twelve (12) months, subject to paragraph 12.09.

Employees will be recalled from lay-off in accordance with article 12.01.

12.09 Seniority rights shall cease and employment shall be terminated for any of the following reasons:

- (a) If any employee voluntarily quits, and an employee shall be deemed to have quit when he/she gives notice of his/her desire to leave the Company's employment.
- (b) If an employee is absent for more than two (2) working days without having reported his/her absence (with acceptable reason) to his /her immediate supervisor, or without having applied for and obtained a leave of absence for a definite period from the Company.
- (c) The employee fails to report for work at the expiry of his/her leave of absence, and fails to provide an acceptable reason.
- (d) The employee fails to report for work after a layoff and does not notify the Company within forty-eight (48) hours that he /she intends to return to work, and unless he/she returns to work as soon as possible after receiving notice by courier or registered mail, and in any event within four (4) days after the notice by courier or the mailing or other communication of such notice.
- (e) If the employee is discharged and such discharge is not reversed under the grievance procedure.
- (f) If an employee takes another position temporarily, seeks out or tries new work, or ventures into business for himself /herself while on leave of absence.
- (g) Employees on compensation or sick and accident benefits shall accumulate seniority as follows:

over 3 months - Time equivalent to one-half his/her length of service

over 1 year - Time equivalent to length of service up to 24 months

after which time they will lose their seniority if they have not returned to work.

- 12.10 The Company will provide a current copy of the plant seniority list including addresses, to the local Union every three (3) months. Seniority shall be by payroll number when employees start the same day.

ARTICLE 13 - NOTICE BOARD

- 13.01 The Company agrees that the Union shall have reasonable use of an enclosed notice board for the posting of Union notices.

All such notices prior to posting must have the approval of management and must be signed by an authorized Union Official.

ARTICLE 14 - LEAVE OF ABSENCE

- 14.01 The Company may grant leave of absence to an employee at any time for legitimate personal reasons. Application by the employee will be made in writing to the Plant Superintendent who will grant such leave, if possible, after considering the requirements of the business.
- 14.02 Subject to the contingencies of the business, not more than one (1) employee from a department or three (3) in total from the plant at any one time, shall, upon three (3) weeks notice, be granted leave of absence without pay for a specified period up to six (6) months for the purpose of attending to Union business. It is understood the amount of leave granted is the amount that will be taken. Applications for leave of absence of 6 days or less under this paragraph will normally require five working day's notice to the Company.
- 14.03 In the event of the death of an immediate relative, leave of absence up to three consecutive days, exclusive of assigned days of rest, will be granted for the purpose of attending or arranging the funeral. Such employee shall be paid straight time regular rate for scheduled hours he/she otherwise would have worked during such leave. When an employee cannot attend the funeral of an immediate relative because of geographical distance, he/she shall receive eight (8) hours off with pay on the day of the funeral.
- "Immediate relative" shall mean the employee's mother, father, spouse, son, daughter, brother, sister, mother-in-law, father-in-law or grandchild. "Employee" shall mean a full time employee of the Company who has completed his/her probationary period. One day of leave with pay will be granted the bereaved employee for the purpose of attending the funeral of a grand-parent, brother-in-law, or sister-in-law.
- 14.04 When an employee is called by the Crown for jury duty or subpoenaed as a witness and must, as a result, lose time from work, the company agrees to pay such employee the difference between the fee received and the employee's straight time basic rate, excluding shift or other premium, for the scheduled hours he/she otherwise would have worked.
- 14.05 The Company will continue to grant maternity, parental, or adoption leave in accordance with the Employment Standards Act. Employees will accrue seniority during such leave.

ARTICLE 15- REST PERIODS

- 15.01 The Company will schedule for each employee a break period of ten minutes during the first half and a second break period of ten minutes during the second half of each standard shift. When employees work more than two hours into the second half of their shift, then they will have their break time added to their time worked. When two or more hours of overtime work is scheduled continuous with the regular shift, employees will be granted a ten minute rest period before commencement of the overtime work.

ARTICLE 16 - VACATIONS

- 16.01 This agreement acknowledges that the Company has the right to schedule vacations so as to efficiently maintain plant operations however, a sincere effort will be made to grant vacations at the time wanted by employees, giving longer service employees preference. Vacations of more than two weeks will not necessarily be scheduled consecutively during the months of June, July or August. Employees will advise the Company during the month of February of their preference as to vacation dates. The Company will review this information in accordance with paragraph 16.01 and post the plant vacation schedule by March 1st. If requested the employee will receive a copy of his/her vacation form before commencing their vacation.
- 16.02 An employee with less than one year's service by July 1st of the current year shall be entitled to a vacation of one-half day for each full month of service to July 1st of the current year. Pay for such vacation shall be 4% of the employees earnings for his/her period of employment up to June 30th of the current year.
- 16.03 An employee with one year or more but less than five year's service by July 1st of the current year shall be entitled to two week's vacation. Pay for such vacation shall be 4% of the employee's earnings for the twelve month period ending June 30th of the current year.
- 16.04 An employee with five year's service or more by July 1st of the current year shall be entitled to three week's vacation. Pay for such vacation shall be 6% of the employees earnings for the twelve-month period ending June 30th of the current year.
- 16.05 An employee with ten year's service or more by July 1st of the current year shall be entitled to four week's vacation. Pay for such vacation shall be 8% of the employees earnings for the twelve-month period ending June 30th of the current year.
- 16.06 Vacations will be based on service calculated to July 1st each year. Employees who after July 1st and prior to the end of the calendar year, reach the service required to entitle them to an additional week of vacation, will become eligible for such additional week of vacation on completion of the required year's of service.
- 16.07 An employee voluntarily quitting or leaving his/her employment for other reason during the vacation year shall receive vacation pay based on his/her earnings since the preceding July 1st. Such pay shall be calculated at the appropriate percentage figure for his/her years of service in accordance with the preceding provisions of this Article.

2 at 4 after 1
3 " 6 " 5
4 " 8 " 10

When an employee is discharged for just cause, he/she will receive vacation pay in accordance with the Employment Standards Act - Ontario.

All eligible employees will take their full vacation entitlement as scheduled time off and their accrued vacation pay will be made available on the pay before they leave.

ARTICLE 17 - SAFETY AND HEALTH

- 17.01 The Company shall make reasonable provision for the safety and health of employees during the hours of their employment.
- 17.02 There shall be a Safety Committee consisting of six (6) members (three from the bargaining unit and three from management).
- 17.03 Minutes shall be kept of each meeting with a copy to each committee member.
- 17.04 The Company will supply aprons, beard nets, hair nets, and gloves where required and, in addition, launderable outer work clothing as required.

Safety rubber footwear will be provided on the basis of two pair per year to a value of \$35.00 per pair.

Effective September 24, 2000 increase the safety rubber footwear to \$40.00.

Leather safety footwear where required in lieu of rubber will be reimbursed the basis of one pair per year to a value of \$78.00.

Effective September 24, 2000 increase the leather safety footwear to ~~(X)~~ \$83.00 ✓

The Company will provide one coat liner to employees who work primarily in the cooler or in the freezer. These liners will be the responsibility of the employees to launder and maintain.

ARTICLE 18 - TEMPORARY ASSIGNMENTS

- 18.01 An employee temporarily assigned by the Company to a higher rated job for a period exceeding 1 hour shall be paid the higher rate, but an employee temporarily assigned to a job paying a lower rate will continue to receive his/her regular rate.

ARTICLE 19 - WORKING FOREMEN AND LEAD HANDS

- 19.01 Supervisory personnel will not, under normal conditions, perform work customarily carried out by members of the Bargaining Unit, except in the training of employees, (such training will not be more than two (2) weeks,) testing of equipment, emergencies, and assisting to overcome operating difficulties. In the case of the maintenance department, the maintenance supervisor and the maintenance foreman will perform maintenance work.
- 19.02 Lead Hand designated by the Plant Manager, shall be paid a premium of 35 cents over the highest paid rate in their department for the duration of the assignment. No lead hand shall hire, lay-off, suspend, discharge or exercise other discipline, but shall perform work and transmit orders and shall be a Union member.

ARTICLE 20 - STUDENTS

20.01 Students may be employed during the school vacation period (May 1 - September 15) on a "term" basis. Such " term" employment will be excluded from time worked for the purpose of fulfilling the probationary period specified in Article 11. Students will only work overtime if regular employees are not available.

ARTICLE 21 - TOOL ALLOWANCE

21.01 Maintenance A and Maintenance B employees will be granted a tool allowance of up to \$250.00 during the course of the Collective Labour Agreement for the replacement of tools required by the Company, which are broken or worn out on the job. This allowance may also be used for the purchase of new tools, required by the Company to maintain new equipment or to employ new techniques.

New employees in the Maintenance department will not be eligible for the tool allowance until they have completed **12** months service on the job.



ARTICLE 22 TERMINATION

This Agreement shall be effective from September 24, 1999 until September 23, 2002 and shall continue automatically thereafter during annual periods of ~~one~~ year unless either party notifies the other in writing within no less than 30 days and no more than 60 days prior to the expiration date that it desires to amend or terminate this Agreement. If pursuant to such negotiations, agreement on the renewal or amendment of this Agreement is not reached prior to the current expiration date, it shall be automatically extended until consummation of a new Agreement or completion of the conciliation proceedings prescribed under the Labour Relations Act of the Province of Ontario, whichever should first occur.

Signed this _____ day of _____

The United Food and
Commercial Workers
International Union
Local 114P

Maple Leaf Poultry
Division, a member of
Maple Leaf Foods Inc.
Toronto, Ontario

Plant Closing- The Company agrees that if all or a substantial portion of the plant closes during the term of this agreement, the Company will sit down with the Union, 90 days in advance of the closing date to discuss severance/closure plans with the union representatives.

SCHEDULE "A"**JOB CLASSIFICATION AND
HOURLY WAGE RATES**

	Effective May 6, 2000	Effective September 29, 2001
Grade 1		
General help	14.22 <i>BR</i>	14.57
Grade 2	14.47	14.82
Cooler		
Vacuum gun		
Bulk Pak scale		
Packer		
Salvager		
Shippers		
Grade 3		
Live hanger	14.82	15.17
Set -up person		
Saw (cut-in-seven)		
Relief Person		
Saw operator		
Crop- Puller		
Pinner		
cut-up		
Liver Harvester <i>SR</i>		
Trimmer (QC)		
Grader		
Quality Control		
Cook House Operator		
Grade 4		
Maintenance Helper	14.82	15.17
Maintenance "D"	15.82	16.17
Maintenance "C"	16.92	17.27
Maintenance "B"	18.07	18.42
Maintenance "A" (Journeyman)	19.82	20.17
Maintenance "AA" (Dual Trades)	20.27	20.62
Stationary Engineer 2nd Class	19.32	19.67
Stationary Engineer 3rd Class	18.02	18.37
Stationary Engineer 4th Class	17.32	17.67

Live hang premium effective May 1, 2000 twenty cents (20) per hour.

Shift premiums

The Company agrees to pay a shift premium as follows:

Afternoon shift 2:30 p.m. to 11:30 p.m. forty- five cents (45¢) per hour
Night shift 10:20 p.m. to 6:00 a.m. fifty cents (50¢) per hour.

Employees who commence their shift between the above hours will be paid the applicable premium. New hires after April 12, 2000 will not be entitled to off shift premium until they have completed probation.

Such premium shall not be considered as part of such employee's basic rates.

Starting Rates

The starting rate for new employees hired after the date of ratification will be:

	Grade 1	Grade 2	Grade 3
Start	\$10.50	\$10.90	\$12.25
Upon completion of-			
8 months seniority	12.00	12.30	12.65
16 months seniority	13.00	13.30	13.65
24 months seniority	14.22	14.47	14.82

It is agreed that the differential for new employees applicable to all other employees will not apply to those classed as Maintenance or Livehang. The starting rates for new employees hired as Maintenance or Livehang will be \$1.00 per hour below the job rate. Automatic increases of twenty five cents (25¢) per hour will be granted on the completion of each 3 month's service. After 12 month's service, the job rate will be paid.

Student Rates	New Student	\$9.00/hr
	Second and subsequent years	10.00/hr

The Company reserves the right, to pay higher than the wage rates set out above for any job. This will only be done following mutual agreement with the union.

SCHEDULE "B"


EMPLOYEE HEALTH AND WELFARE INSURANCE

The following sets forth the basis on which the Company agrees during the term of our current Agreement, to pay the cost of employee health and welfare insurance benefits.

Subject to the same qualifications, the Company will pay the premium cost of a Group Life Insurance Plan for employees who have completed the probationary period and are otherwise eligible for this insurance. The life insurance coverage will be \$36,000 for each insured employee.


The Company will continue to pay the premium cost of the major medical Insurance Plan for employees who have completed the probationary period and are otherwise eligible for this insurance, and their eligible dependents. The Major Medical Plan will include deductibles of \$10/\$10 with no co-insurance.


The Company will continue to pay the premium cost of the Dental Insurance Plan for employees who have completed the probationary period and are otherwise eligible for this insurance, and their dependents. The Dental plan will provide benefits equivalent to the prevailing Ontario Dental Associations schedule of fees for the previous year providing for an annual maximum payment of \$1,200.00 per person.

Effective September 24, 2001 the maximum will be increased to \$1500.00. 

Effective December 1, 1993 the Company will pay the premium cost of a Visioncare Plan for employees who have completed the probationary period and are otherwise eligible for this coverage, and their dependents. Such Visioncare Plan will provide an allowance of \$160.00 towards the cost of prescription eyeglasses over the course of the contract (2 years).

The Company will pay the premium cost of the Accident and Sickness Insurance Plan. The benefit is equal to 60% of the weekly insurable earnings up to the U.I.C. maximum. Sick pay is payable to hourly employees who are absent from work due to illness or non-occupational accident. Sick pay benefits are payable after a 3 day waiting period, unless, the employee is hospitalized, or undergoes day surgery recommended by a physician, or is absent due to a non-occupational accident. Sick pay benefits can continue for a maximum of (26) twenty-six weeks. The Plan is based on a 5 day per week scale.

Effective June 1, 2000, the Accident and Sickness Insurance plan will become EI integrated. Employees will not be entitled to benefits under the Accident and Sickness Insurance plan for any period for which they are eligible to receive Employment Insurance disability benefits. 

The Company will implement a generic drug card plan within the next 3 months, to include only those medically necessary prescriptions. Brand name drugs are covered under the plan in cases where, for medical reasons, the physician specifically states no substitution on the prescription. A dispensing fee cap of \$7.00 will apply. 

Employees hired after April 9, 2000 will become eligible for benefit coverage the beginning of the month following the month they reach six (6) months seniority.

Any insured employee not actively at work on the effective date of any improvement in the present benefit plans will be insured for the improved benefit **as** amended upon return to active work.

Company participation in the payment of premiums for the insurance plans as described herein above, is conditional upon the employee performing work for the Company during the month in which the premiums fall due. In the case of an employee who is absent and drawing accident and sickness benefits or Worker's Compensation, the Company will continue to pay insurance premiums that fall due for a maximum period of four months beyond the month in which the employee last performed work for the Company. It is further understood that entitlement to benefits under these insurance plans shall be decided by the underwriter, based on the provisions of the master policy and controversies shall not be subject to the Grievance or Arbitration provisions of the Collective Agreement.

The Company may elect at some future date to transfer the underwriting and administration of one or more of these benefit plans to another insurance carrier, with the understanding that in this event, the benefits that will be provided by the new carrier will be similar or substantially similar to those in effect at the date of change over.

If the Federal or Provincial Government brings into operation any insurance plan which provides benefits that are similar or substantially similar to those offered at present to employees of the Company, and such coverage is available to our employees on a voluntary or compulsory basis, the Company reserves the right to discontinue or modify the affected insurance as hereinbefore outlined, **so** as to establish a new plan with benefits, not less favourable, or to cease its contributions altogether, should the Government plan take over the particular field of insurance.

It is understood and agreed that the cost of the benefits program paid by the Company as outlined herein is in lieu of any employee entitlement to rebate under the Unemployment Insurance Act.

TNovember 4, 1997

Bryan Neath
Ontario Assistant to the Canadian Director
United Food and Commercial Workers

Dear Mr. Neath:

Letter of Understanding and Intent

The Company will have a copy of the benefit plan text in English for review by the Union, at the plant.

W.M. Fraser
Ontario Human Resources Manager

The Company agrees to provide a \$300 lump sum payment, less deductions, to those full time employees with seniority who are on the payroll and actively at work as of the date of ratification. (April 12, 2000) Those full time employees with seniority who were on the payroll but not actively at work as of the date of ratification, who return to work prior to September 23, 2000 will be entitled to a lump sum payment. The amount of payment will be \$300 reduced by 1/12th times \$300 for each full month of absence or layoff between September 24, 1999 and the date of return to work.

Effective September 24, 2000-

The Company agrees to provide a \$300 lump sum payment, less deductions to those full time employees with seniority who were on the payroll as of the date of ratification and who are actively at work on September 24, 2000. Those full time employees with seniority who were on the payroll as of the date of ratification but not actively at work September 24, 2000, who return to work prior to September 23, 2001 will be entitled to a lump sum payment. The amount of payment will be \$300 reduced by 1/12th times \$300 for each full month of absence or layoff between September 24, 2000 and the date of return to work.

April 5, 2000

Re: Toronto Ethel Ave. Toronto-Negotiations

During the life of the agreement, any employee with seniority, who receives termination notice as a result of the closing of any department at the Ethel Ave. location, will be given "preference of employment" at any Maple Leaf Poultry location in Ontario. Such applications must be made within two weeks following an individual's date of lay-off.

"Preference of employment" is defined as: hired to fill new job openings resulting from work being transferred from the Ethel Ave. plant before other applicants provided that such individuals can report for work on the first day required by the Company, and can perform the required work satisfactorily and also have a past work record at the Ethel Ave. plant which is deemed satisfactory by management at the hiring locations. This will not be done in an arbitrary or discriminatory manner. Should a situation arise where more individuals have applied and are considered for hire, than positions available, the Company will offer the job on the basis of Ethel Ave. Toronto seniority.

If hired at any of the Maple Leaf Poultry locations, any such individual will be considered as a new employee and will be subject to the rates of pay and all other terms and conditions of employment in place at the location where he/she is hired.

In the event that the circumstances in paragraph one occur, the Company agrees to meet with the local union at its Ontario chicken slaughter plants to discuss the possibility of providing the hired individual with seniority credit to allow the individual to be positioned one day past the probationary period on the seniority list.

The most senior qualified employee may take movement to a new facility before a junior employee in a closed out department.

ACORDO COLECTIVO

ENTRE

MAPLE LEAF POULTRY

100 ETHEL AVE.

TORONTO, ONTARIO

MEMBRO DE MAPLE LEAF FOODS INC.

(doravante designado a Empresa)

e

**UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS INTERNATIONAL UNION**

LOCAL 114P

AFL, CIO, CLC

(doravante designado o Sindicato)

24 de Setembro de 1999 – 23 de Setembro de 2002

CONTEÚDO

ARTIGO	DESCRIÇÃO	PÁGINA
1	RECONHECIMENTO E COBERTURA.....	1
2	DELEGADO SINDICAIS E COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO.....	1
3	DIREITOS DE ADMINISTRAÇÃO.....	2
4	A NÃO-INTERRUPÇÃO DOS TRABALHOS.....	2
5	PROCEDIMENTO REFERENTE A QUEIXAS.....	2
6	ARBITRAGEM	4
7	CASOS DE DESPEDIMENTO.....	4
8	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS.....	5
9	CARGA HORÁRIA E HORAS EXTRAS.....	5
10	FERIADOS DA UNIDADE FABRIL.....	6
11	PERÍODO EXPERIMENTAL.....	6
12	ANTIGUIDADE.....	7
13	O QUADRO DE INFORMAÇÕES.....	9
14	LICENÇA DE AUSÊNCIA.....	9
14.03	LICENÇA POR FALECIMENTO.....	9
15	PERÍODOS DE DESCANSO.....	10
16	FÉRIAS	10
17	SEGURANÇA E SAÚDE.....	11
18	TRABALHOS TEMPORÁRIOS	11
19	ENCARREGADOS E CAPATAZES QUE EFECTUAM TRABALHO.....	11
20	ESTUDANTES.....	12
21	SUBSÍDIO DE FERRAMENTAS.....	12
22	TERMINAÇÃO	13
	LISTAGEM “A” CLSSIFICAÇÃO DE EMPREGOS E TAXAS HORÁRIAS.....	14
	LISTAGEM “B” SEGURO DE SAÚDE E SOCIAL PARA EMPREGADOS.....	16

OBJECTO

O objectivo deste Acordo será manter uma relação harmoniosa entre a Empresa e os seus trabalhadores; definir de forma mais clara a carga horária laboral; remuneração e condições de emprego; proporcionar um método amigável para a resolução de disputas ou queixas que possam ocorrer ocasionalmente; promover os interesses da Empresa e seus empregados, e assegurar a operação da unidade fabril da Empresa com métodos que servem os interesses de produtores e consumidores, e da Empresa e seus empregados.

ARTIGO 1 – RECONHECIMENTO E COBERTURA

- 1.01 A Empresa concorda em reconhecer o Sindicato como agente único e exclusivo de todos os empregados da Maple Leaf Poultry, uma divisão da Maple Leaf Foods Inc. (na Municipalidade de Toronto Metropolitano – Municipality of Metropolitan Toronto), com a excepção de encarregados, pessoas com cargos superiores a encarregado, empregados de escritório e de vendas.
- 1.02 Todos os empregados devem, como condição de empregabilidade, autorizar o desconto das quotas do Sindicato e taxas de inscrição, ou de um montante equivalente. Tais descontos semanais iniciarão na primeira semana completa após a primeira semana de trabalho. Os descontos serão enviados juntamente com uma listagem dos nomes dos empregados, dos quais foram efectuados descontos para o Sindicato, até o primeiro dia do mês a seguir ao seu desconto.

ARTIGO 2 – DELEGADOS SINDICAIS E DE NEGOCIAÇÃO

- 2.01 A Empresa reconhece o direito do Sindicato de nomear ou seleccionar uma comissão de negociação composta de não mais do que três (3) empregados, para tratar de assuntos que possam ocasionalmente ocorrer referentes à renovação ou alteração do acordo. Cada membro da comissão de negociação deverá estar ao emprego da empresa durante um período mínimo de seis (6) meses.
- 2.02 A empresa reconhece o direito do Sindicato de nomear ou seleccionar um Presidente, Delegado Sindical Chefe, Delegado Sindical Chefe Adjunto e um número máximo de nove (9) Delegados Sindicais, para tratar de queixas de empregados. Os Delegados Sindicais devem estar ao emprego da empresa durante pelo menos seis meses. Entende-se que o Delegado Sindical ou pessoa designada não descuidará os seus deveres profissionais para tratar ou pesquisar queixas ou outras actividades sindicais sem autorização prévia do seu encarregado. Entende-se que esta autorização lhe será facultada dentro dos limites da razoabilidade.

Na eventualidade da empresa introduzir um outro turno de produção durante a vigência deste acordo, a Empresa concorda em reconhecer um (1) Delegado Sindical para este turno de produção.

- 2.03 O Sindicato informará a Empresa por escrito dos nomes dos Delegados Sindicais e membros da comissão de negociação designados a transaccionar assuntos do Sindicato com a Empresa.

ARTIGO 3 – DIREITOS DE ADMINISTRAÇÃO

- 3.01 O Sindicato reconhece que será função exclusiva da Empresa:

- (a) manter a ordem, disciplina e eficiência
- (b) contratar, reformar, despedir, classificar, transferir, colocar, dirigir, promover, despromover, suspender ou disciplinar os empregados sujeitos às provisões deste Acordo,
- (b) e, no geral, administrar o empreendimento industrial da Empresa, e, sem limitar o carácter geral do supra citado, o tipo e localização de equipamentos, maquinaria e ferramentas a utilizar, os métodos e prazos de produção, a colocação e número de empregados ocasionalmente requeridos pela Empresa.

3.02 Continuará a ser política da Empresa e do Sindicato não incomodar e/ou discriminar qualquer empregado por motivos de raça, cor, origem étnica, deficiência, sexo, idade ou religião.

ARTIGO 4 - ANÃO - INTERRUPCÃO DOS TRABALHOS

- 4.01 A Empresa concorda que haverá "lockout" (interrupção do trabalho por parte da empresa por motivos de negociação de disputas laborais com os empregados) durante a vigência deste Acordo.
- 4.02 O Sindicato concorda que, durante a vigência deste acordo, não haverá quaisquer greves, diminuição de produção, manifestações ou outras interrupções de trabalho ou interferência na produção e que o Sindicato obrigará os seus associados à esta responsabilidade.
- 4.03 O Sindicato reconhece que, para maximizar o emprego contínuo, a Empresa deverá operar de forma eficiente para assegurar uma posição forte no Mercado.

ARTIGO 5 - PROCEDIMENTO REFERENTE A QUEIXAS

- 5.01 A Empresa e o Sindicato realçam a utilidade de um procedimento satisfatório referente a queixas, e cuja finalidade será resolver rapidamente o maior número de queixas possíveis. Fica acordado que qualquer consulta em qualquer fase do procedimento que se segue, deverá ocorrer de forma rápida e discreta para minimizar fricção entre as partes.

Queixas serão examinadas no prazo de sete (7) dias úteis a partir da data em que o empregado tomar conhecimento das alegadas circunstâncias.

- 1.01 O Sindicato concorda em nomear ou eleger uma Comissão de Queixas composta por três (3) empregados regulares da Empresa, os quais serão o Presidente do Sindicato Local, o Delegado Sindical Chefe e o delegado sindical representante do departamento onde ocorreu a queixa. A Empresa será informada de imediato, por escrito, de qualquer alteração na formação da Comissão.
- 1.02 As queixas que possam ocorrer sob este acordo deverão ser ajustadas ou resolvidas da seguinte forma:

- Fase 1 Sempre que surja uma queixa por parte de um empregado, este juntamente com o seu delegado sindical (se desejar a presença deste) deverão primeiramente debater a queixa com o supervisor imediato. Se não houver resolução no prazo de três (3) dias úteis, a queixa deverá ser apresentada da seguinte forma:
- Fase 2 O empregado queixoso e o seu delegado sindical, delegado sindical chefe ou pessoa designada, deve apresentar a queixa por escrito, em reunião com os seus Supervisores e o Gerente da unidade fabril ou pessoa designada, no prazo de cinco (5) dias úteis ou no prazo acordado após a tomada de decisão na Fase 1.
- Fase 3 A Comissão Sindical de Queixas em conjunto com um representante sindical a tempo inteiro (se for requisitado) e o queixoso devem reunir-se com a Administração da Empresa para debater a queixa, no prazo de cinco (5) dias úteis ou no prazo acordado.
- Fase 4 Se resolução de qualquer disputa que surja da interpretação, aplicação, administração ou alegada violação deste Acordo, incluindo qualquer questão relacionada com a sua arbitrabilidade, não ocorrer na fase 3, tais questões ou disputa poderá ser encaminhada para arbitragem, em conformidade com as provisões do Artigo 6. Se nenhum pedido escrito de arbitragem for recepcionado no prazo de dez (10) dias úteis após a tomada de decisão na Fase 3, **considerar-se-á** que terá ocorrida a sua resolução ou desistência.

- 5.04 Os Sábados, Domingos e os feriados da unidade fabril não serão contabilizáveis ao determinar os prazos para qualquer tomada de acção ou realização prevista em cada uma das fases do Procedimento referente a Queixas ou sob o Artigo 6. Quaisquer prazos estipulados por este Artigo ou pelo Artigo 6 podem ser prolongados por mutuo acordo entre a Empresa e o Sindicato.

ARTIGO 6 – ARBITRAGEM

- 6.01 Sempre que quaisquer das partes deste acordo submeta uma queixa à arbitragem, esta deverá notificar a outra por escrito, e, simultaneamente, nomear o seu representante. A outra parte deverá nomear o seu representante no prazo de sete (7) dias após recepção da notificação. Os nomeados deverão, por sua vez, nomear uma terceira pessoa para o cargo de Presidente do Conselho de Arbitragem, no prazo de dez (10) dias. Se os dois nomeados não chegarem a acordo quanto à nomeação de um Presidente do Conselho de Arbitragem dentro do prazo estipulado, esta será requisitada ao Ministry of Labour (Ministério de Trabalho) da Província de Ontário.

Logo que a constituição do Conselho de Arbitragem se encontre realizada com a selecção do respectivo Presidente, esta reunir-se-á para ouvir a representação e provas de ambas as partes, facultando a sua decisão logo que possível.

Nenhuma pessoa envolvida directamente nas tentativas de negociação ou resolução da queixa poderá ser seleccionado como árbitro.

Qualquer queixa que não tenha seguido adequadamente as fases anteriores do procedimento referente a queixas, não será considerada **pelo** Conselho de Arbitragem, exceptuando na existencia de instruções contrárias.

- 6.02 O Conselho de Arbitragem não possuirá jurisdição para alterar ou modificar ou substituir qualquer provisão deste Acordo, ou proferir qualquer decisão inconsistente com os seus termos e provisões, ou, ainda, tratar de assuntos não previstos **pelo** mesmo.
- 6.03 As partes comportarão quaisquer despesas do Presidente do Conselho de Arbitragem (na existencia destas).
- 6.04 Entende-se que a empresa poderá apresentar uma queixa relacionada com qualquer assunto relativo a este Acordo em qualquer reunião com o Sindicato, e no **caso** de tal queixa não for resolvida de forma mutuamente satisfatória às partes conferentes, esta poderá ser submetida à arbitragem, conforme as provisões do Artigo 6.

ARTIGO 7 – CASOS DE DESPEDIMENTO

- 7.01 O Sindicato reconhece que o período experimental será um período de estágio, durante o qual a administração reserva o direito de avaliar novos empregados e o mero facto da actuação do empregado não corresponder aos requeridos parâmetros de empregabilidade, constituirá justa causa para despedimento.
- 7.02 Uma queixa por parte de um empregado com antiguidade, de que fora injustamente despedido/a ou suspenso/a será tratada como tal, se uma declaração escrita for submetida ao gerente no prazo de 72 horas após este ter cessado funções na Empresa. Nestes casos, todas as fases preliminares do procedimento referentes a queixas anteriores à Fase 3, serão omitidas.

Sempre que um empregado seja despedido ou suspenso, receberá uma carta de despedimento ou suspensão, na qual constará os motivos do sucedido. O Delegado Sindical ou pessoa designada e o gabinete do Sindicato deverão receber uma cópia da mesma.

Será autorizada uma entrevista ao empregado despedido ou suspenso com o seu Delegado Sindical ou pessoa designada, antes de deixar as instalações, se o Delgado ou pessoa designada encontrar-se ao serviço.

Se um empregado o desejar, um delegado sindical ou pessoa designada estará presente, sempre que este esteja sujeito à acção disciplinar para além da advertência verbal.

- 7.03 Tais queixas especiais podem ser resolvidas pela confirmação da acção empreendida pela gerência ao despedir o empregado ou pela sua reintegração, numa base satisfatória às duas partes.
- 7.04 Se um empregado sentir que está ser sujeito a tratamento gravoso, este deverá submeter a respectiva queixa na forma descrita no parágrafo 5.01 supra citado.
- 7.05 Entende-se que a gerência poderá apresentar queixa relativa ao comportamento do Sindicato, os seus oficiais, membros de Comissão ou Delegados Sindicais, em qualquer reunião com a Union Grievance Committee (Comissão de Queixas do Sindicato); e no **caso** de tal queixa não for resolvida de forma mutuamente satisfatória às partes conferentes,

esta poderá ser tratada e submetida à arbitragem de forma idêntica a uma queixa de um empregado.

- 7.06 A Empresa concorda em facultar ao Presidente cópias de todas as notificações disciplinares entregues a empregados.

ARTIGO 8 - REMUNERAÇÕES E BENEFÍCIOS

- 8.01 A listagem "A" das várias classificações de postos de trabalho e a remuneração aplicável a cada um destes, constitui parte integrante deste Acordo.
- 8.02 A Empresa concorda em facultar benefícios de seguros sociais, os quais serão enumerados na Listagem "B".

ARTIGO 9 - CARGA HORÁRIA E HORAS EXTRAS

- 9.01 A semana laboral estandardizada será de quarenta horas e a jornada laboral de oito (8) horas, cinco (5) dias por semana. Este não constitui garantia da carga horária diária ou semanal. A empresa pagará as horas de trabalho, exceptuando se forem estipuladas outras instruções neste Acordo. Os regulamentos referente a horas extras não constituirão nenhuma restrição do número de horas por dia ou dias por semana do funcionamento da unidade fabril da Empresa ou **uso** dos seus empregados.
- 9.02 A ordem de uma vez e meia (1.5) a taxa horária regular **será** paga por toda a hora extra autorizada, de trabalho para além das 40 horas semanais ou 8 horas diárias.
- 9.03 A ordem de uma vez e meia (1.5) a taxa horária regular **será** paga por toda a hora autorizada de trabalho ao Sábado, exceptuando para os empregados cuja carga horária normal inclui os Sábados.
- 9.04 Será pago o dobro da taxa horária regular por toda a hora autorizada de trabalho ao Domingo. Empregados que trabalham regularmente ao Domingo terão um outro dia da semana de folga. Se trabalharem no seu dia de folga, receberão o dobro por hora por este dia. Sempre que o Domingo estiver incluído no horário de um empregado e este gozar dois dias da semana de folga, o último dia de folga substituirá o Domingo.
- 9.05 Empregados que trabalham turnos regulares, iniciando antes das 22.00 de Domingo, receberão **um** prémio de \$3.00 por hora por todas as horas trabalhadas ao Domingo à taxa normal. Este prémio não será considerado como parte integrante da remuneração base do empregado.
- 9.06 Sempre que um empregado for requisitado a prestar serviço, este receberá o montante mínimo equivalente a quatro (4) horas à taxa vigente.
- 9.07 Um empregado que se apresente ao trabalho ao início do seu turno sem receber notificação prévia para não comparecer ao trabalho, será creditado com quatro horas de trabalho ou remunerado por quatro horas de trabalho à taxa regular. Esta provisão não é aplicável na ocorrência de um encerramento obrigatório ou operação reduzida da unidade fabril, por motivos além do controlo da Empresa, ou sempre que, a seguir um período de ausência do trabalho, um empregado **não** informar o seu encarregado que tenciona regressar ao trabalho.

ARTIGO 10 – FERIADOS DA UNIDADE FABRIL

10.01 Empregados que tenham completado o seu período experimental deverão receber o Dia de Ano Novo, Sexta-feira Santa, Victoria Day, Canada Day, Feriados Públicos, Dia do Trabalhador, Dia de Acção de Graças, Dia de Natal e Boxing Day (26 de Dezembro), em medida equivalente ao número regular de horas diárias à taxa normal, na condição que, este/a tenha completado o seu turno regular antes e após o feriado. Um empregado que estaria elegível a tal remuneração, mas que não completou o turno antes ou após feriado devido a licença por falecimento ou outra ausência autorizada pela Empresa, para além das previstas em parágrafo 10.02, estará habilitado à remuneração dos feriados.

Mais, dois (2) feriados “flutuantes” poderão ser gozados em qualquer altura do ano, mas não, por norma, consecutivamente com as férias anuais do empregado. Os empregados devem possuir antiguidade de um ano para serem elegíveis aos dois dias de férias “flutuantes”. O empregado deve avisar com uma semana de antecedência qual o dia que os deseja gozar. O dia seleccionado deverá ser conveniente à Empresa e ao empregado. A Empresa não negará o pedido sem motivo razoável.

10.02 Um empregado que de outra forma estaria habilitado a feriados da unidade fabril remunerados, conforme as provisões do parágrafo 10.01, mas que se encontre ausente do trabalho e a usufruir de benefícios de seguro de saúde ou da Worker’s Compensation por altura de um feriado da unidade fabril, será pago a diferença entre os benefícios do seguro de saúde ou Worker’s Compensation, conforme o caso, e as oito horas de trabalho à taxa normal remunerativa. Esta provisão **aplicar-se-á** sempre que o empregado estiver a receber benefícios semanais do seguro de saúde, ou , se estiver a receber da Worker’s Compensation, durante um período que não exceda o máximo estipulado pelo próprio plano do seguro de saúde.

10.03 Um empregado requisitado a trabalhar em qualquer dos feriados da unidade fabril acima designados, receberá à ordem de uma vez e meia a sua taxa normal remunerativa por qualquer trabalho efectuado, mais o feriado da unidade fabril, em conformidade com o parágrafo 10.01. Se qualquer dos feriados da unidade fabril listados em parágrafo 10.01 for num Sábado ou Domingo, o feriado será observado na Sexta-feira precedente ou na Segunda-feira seguinte.

ARTIGO 11 – PERÍODO EXPERIMENTAL

11.01 Um novo empregado **será** considerado um empregado à experiência e não um empregado regular até este/a ter facultado à Empresa sessenta(60) dias de trabalho, acumulados num período de seis meses consecutivos. A antiguidade será contada a partir dos sessenta dias (60) laborais anteriores ao dia em que o empregado tenha completado o seu sexagésimo dia de serviço no prazo requerido. Contudo, o período experimental será prolongado por um dia por cada dia em que o empregado tenha exercido outras **funções** que não as regulares, até o prazo máximo das 12 semanas permissíveis para um programa de **funções** alteradas.

11.02 O Sindicato reconhece o período experimental como um período de estágio, em que a gerência reserva o direito de avaliar novos empregados e que o mero facto de um empregado não atingir em qualquer medida as qualidades de um empregado regular constituirá justa causa para despedimento.

ARTIGO 12- ANTIGUIDADE

- 12.01** A antiguidade a nível da unidade fabril será directiva principal no evento de qualquer redução da sua força laboral, desde que não impeça a empresa de manter uma força laboral capaz e disposta a efectuar o trabalho disponível. Por norma, os empregados no período experimental serão os primeiros a serem dispensados em qualquer departamento.
- 12.02** Qualquer empregado com antiguidade dispensado por baixa de trabalho por mais de dois dias, poderá optar por ocupar o posto de um empregado de um outro departamento com menos tempo de serviço, desde que não impeça a Empresa de manter uma força laboral capaz e disposta a efectuar o trabalho disponível e à taxa remunerativa prevista para este.
- 12.03** A Empresa reserva o direito de decidir que tarefa atribuirá a um empregado que decida exercer as provisões do parágrafo 12.02.
- 12.04** Em casos de promoção, despromoção, actualização ou transferencia de empregados, a antiguidade, perícia, capacidade, e estado físico de um empregado serão os factores primordiais na escolha para um determinado posto, e sempre que estes factores forem equitativos, prevalecerá a antiguidade.
- 12.05** Sempre que Empresa decidir ocupar um vaga, esta deverá ser afixada durante três (3) dias úteis. Os empregados interessados em preencher a vaga devem colocar a sua assinatura na notificação, no prazo de três (3) dias úteis. As candidaturas serão considerados á luz das provisões do parágrafo 12.04.

O preenchimento de vagas deve ser efectuado a partir dos quadros internos de cada departamento; contudo, na eventualidade de não ser possível preencher uma vaga dos quadros internos do departamento, esta deverá ser preenchida a nível da unidade fabril. Por sua vez, se isto não for possível, a Empresa deverá recrutar externamente. O termo "vaga" no sentido utilizado nesta Artigo, significará uma vaga permanente que surge após a reforma, demissão, transferencia, despedimento de um empregado, ou a criação de um novo posto de trabalho numa classificação já existente, ou a criação de uma nova classificação, a qual a Empresa tenha decidido preencher ou onde o número de empregados necessários excede o número de empregados permanentes de um departamento.

Se o empregado não cumprir os requisitos do posto de trabalho ou desejar desistir da sua nova posição, será restituído a seu antigo posto.

O candidato seleccionado não poderá concorrer a uma outra vaga subsequente durante **um** período de **12** meses a contar da data da selecção final, a menos que esteja a concorrer a um posto superior. Se concorrer a um posto superior, o candidato seleccionado não poderá concorrer a uma outra vaga subsequente durante um período de 6 meses.

O procedimento para da divulgação de uma vaga será bi-fásico. A vaga original será afixada, também como a vaga criada **pelo** seu preenchimento, se este for um posto superior ao Classe 1. Excepções poderão ser consideradas **pelo** gerente da unidade fabril.

- 12.06** Sempre que for necessário transferir empregados para um outro departamento, o empregado com menos tempo de serviço **será** transferido, no **caso** de um empregado com antiguidade não requerer a transferencia. Horas extras diárias ou trabalho adicional, na existência destes, serão atribuídos aos empregados do departamento que normalmente executam o trabalho na base da antiguidade e depois aos

empregados seniores que foram transferidos para o departamento nesse mesmo dia.

12.07 A antiguidade conforme expressa neste Acordo, significará o tempo de serviço contínuo ao emprego da Empresa e a nível da unidade fabril. Um empregado promovido ao cargo de supervisor ou a outro cargo não incluído neste acordo, continuará a acumular antiguidade por um período máximo de 12 meses a contar da data da sua promoção.

12.08 Os empregados dispensados durante um período de baixa de trabalho retêm a antiguidade acumulada, por um período de doze (12) meses, a partir da data da sua dispensa, estando sujeitos às provisões do parágrafo 12.09.

Os empregados dispensados durante um período de baixa de trabalho serão chamados ao serviço de acordo com o artigo 12.01.

12.09 Os direitos de antiguidade e ao emprego podem cessar pelos motivos seguintes:

- (a) Ao demitir-se por vontade própria. Será considerado demissão, se o empregado informar a empresa que não deseja continuar ao emprego desta.
- (b) Se um empregado ausentar-se (por motivo razoável) por mais de dois (2) dias úteis, sem avisar o seu supervisor imediato, ou sem ter requerido e obtido licença de ausentar-se da empresa por um determinado período de tempo.
- (c) Se um empregado não regressar ao trabalho ao findar o prazo da sua licença, sem fornecer motivo razoável.
- (d) Se o empregado não regressar ao trabalho após uma dispensa durante um período de baixa de trabalho e não informar a Empresa no prazo de quarenta e oito (48) horas que tenciona regressar ao trabalho, e a menos que este/a regresse ao trabalho logo quanto possível após recepção de notificação por serviço de correio rápido ou registado, ou no prazo de quatro (4) dias após recepção da notificação por serviço de correio rápido ou correio normal ou outro meio e comunicação.
- (e) Se o empregado for despedido sem decisão em sentido contrário, sob o previsto no procedimento referente a queixas.
- (f) Se o empregado ocupar uma outra posição temporária, buscar ou experimentar novo trabalho ou estabelecer-se por conta própria, estando de licença.
- (g) Os empregados a receber compensação ou benefícios do seguro de saúde ou acidentes acumularão a antiguidade da seguinte forma:

mais do que três meses – equivale a metade do seu tempo de serviço

mais do que 1 ano – equivale ao tempo serviço até limite máximo de 24 meses

após o qual perderão a antiguidade se não tiverem regressado ao trabalho.

- 12.10 A Empresa facultará trimestralmente uma cópia actual da listagem de antiguidade da unidade fabril, incluindo endereços, ao Sindicato local. No caso de empregados que iniciaram o serviço no mesmo dia, a antiguidade será classificada pelo número da folha de pagamento.

ARTIGO 13 – O QUADRO DE INFORMAÇÕES

- 13.01 A Empresa concorda que o Sindicato terá acesso a um quadro de informações para a afixação de informação Sindical.

Tal informação terá a aprovação da gerência antes da sua afixação e deverá ser assinada por um Oficial Sindical autorizado.

ARTIGO 14 – LICENÇA DE AUSÊNCIA

- 14.01 A Empresa pode conceder, em qualquer altura, licença de ausência, a um empregado por motivos pessoais legítimos. O empregado deverá requer a licença por escrito, dirigindo-se ao Superintendente da Unidade Fabril, que concederá tal licença, desde que possível, após ter considerado as necessidades da empresa.

- 14.02 Sujeitas às contingências da empresa, e não devendo ausentar-se da unidade fabril mais do que um (1) empregado por departamento ou três (3) no total da unidade fabril de uma só vez, e com pré aviso de três semanas, será concedida licença sem vencimento por um determinado período de tempo, até o máximo de seis (6) meses, para tratar de assuntos Sindicais. Entende-se que o tempo de licença concedido será o gozado. Pedidos de licença de ausências iguais ou menores a 6 dias previstas neste parágrafo, requerem, por norma, um pré aviso à Empresa de cinco dias úteis.

- 14.03 No evento do falecimento de um familiar próximo, licença de três dias consecutivos, excluindo os dias normais de descanso, será concedida para comparecer ou organizar o funeral. Tal empregado será remunerado à taxa regular para as horas normais de trabalho como se as tivesse trabalhado. Quando não for possível ao empregado comparecer ao funeral de um familiar próximo devido à distância geográfica, este/a receberá oito (8) horas de dispensa remunerada no dia do funeral.

“Familiar Próximo” significa a mãe, pai, cônjuge, filho, filha, irmão, irmã, sogra, sogro, neto ou neta do empregado. “Empregado” significa um empregado da Empresa a tempo inteiro que tenha completado o período experimental. Será concedida um dia de licença remunerada por altura do falecimento do avô, avô, cunhado ou cunhada para atender o funeral.

- 14.04 Sempre que um empregado for chamado pela Coroa para prestar serviço de jurado ou intimada como testemunha e deve, por tal motivo, perder tempo de trabalho, a empresa concorda em pagar a este a diferença entre os honorários recebidos e a remuneração base normal, excluindo o prémio de turno ou outros, pelas horas que o empregado teria trabalhado.

- 14.05 A Empresa continuará a conceder licença de parto, por deveres paternos e maternos, e por deveres inerentes à adopção, em conformidade com o Employment Standards Act (Decreto-lei de Parâmetros de Emprego). Os empregados acumularão antiguidade no decurso destas licenças.

ARTIGO 15 – PERÍODOS DE DESCANSO

32

15.01 A Empresa providenciará um intervalo de dez minutos para cada empregado durante a primeira metade e um segundo de dez minutos, durante a segunda metade de cada turno normal. Sempre que os empregados trabalharem mais do que duas horas já na segunda metade do turno, o tempo do intervalo será adicionado ao seu tempo de trabalho. Sempre que estiverem previstas duas ou mais horas extras para além de um turno regular, os empregados terão um período de descanso de dez minutos antes de iniciar as ditas horas extras de trabalho.

ARTIGO 16 – FÉRIAS

16.01 Este Acordo reconhece que a Empresa detém o direito de planejar as férias de modo a manter o funcionamento eficiente unidade fabril. Contudo, serão enveredados esforços no sentido de conceder as férias na altura pretendida pelos empregados, dando preferencia aos empregados com mais tempo de serviço. As férias com mais do que duas semanas nos meses de Junho, Julho, e Agosto, não serão planeadas necessariamente consecutivamente. Os empregados deverão avisar a Empresa durante o mês de Fevereiro da sua preferência relativa às suas férias. A Empresa examinará esta informação à luz do estipulado no parágrafo 16.01 e afixará o plano de férias até o 1 de Março. O empregado receberá uma cópia do seu ficha de férias antes de as iniciar, se a requerer.

16.02 Qualquer empregado com menos de um ano de serviço em 1 de Julho do corrente ano, terá direito a meio dia de férias por cada mês completo de trabalho até 1 de Julho do ano corrente. A remuneração de tais férias totalizará 4% dos rendimentos do empregado durante o período ao emprego da Empresa até 30 de Junho do ano corrente.

16.03 Qualquer empregado totalizando um ano ou mais e menos de cinco anos de serviço até 1 de Julho, terá direito a duas semanas de férias. A remuneração de tais férias totalizará 4% dos rendimentos do empregado durante o período de doze meses findo em 30 de Junho do corrente ano.

16.04 Qualquer empregado com cinco anos de serviço ou mais até 1 de Julho do corrente ano, terá direito a três semanas de férias. A remuneração de tais férias totalizará 6% dos rendimentos do empregado durante o período de doze meses findo em 30 de Junho do corrente ano.

16.05 Qualquer empregado com dez anos de serviço ou mais até 1 de Julho do corrente ano, terá direito a quatro semanas de férias. A remuneração de tais férias totalizará 8% dos rendimentos do empregado durante o período de doze meses findo em 30 de Junho do corrente ano.

16.06 As férias serão calculadas com base no tempo de serviço até 1 de Julho de cada ano. Empregados que atingem o tempo de serviço necessário para uma semana adicional de férias depois do 1 de Julho e antes do fim do ano calendário, tornar-se-ão elegíveis à semana adicional de férias ao completar o requerido ano de serviço.

16.07 Um empregado que voluntariamente se demita ou deixe o emprego por algum outro motivo, durante o ano contabilizável para as férias, receberá estas baseado nos seus rendimentos desde o dia 1 de Julho precedente. Tal remuneração será calculada no valor percentual adequado ao seu tempo de serviço, de acordo com as provisões anteriores deste Artigo.

Sempre que um empregado for despedido com justa causa, este/a receberá férias remuneradas de acordo com o Employment Standards Act – Ontário.

Todo os empregados elegíveis gozarão as férias a que têm direito por completo, como uma dispensa planeada do trabalho e cuja remuneração acumulada sera incluída no vencimento que recebem ao partir de férias.

ARTIGO 17 – A SEGURANÇA E SAUDE

- 17.01 A Empresa fará provisão razoável para a segurança e saúde dos empregados durante as suas horas de trabalho.
- 17.02 Existirá uma Comissão de Segurança composta de seis (6) membros (três da unidade de negociação e três da gerência).
- 17.03 Sera elaborada uma acta de cada reunião, com cópia para cada membro da comissão.
- 17.04 A Empresa facultará aventais, redes para barbas, redes de cabelo, e luvas, e roupa exterior lavável sempre que necessários.

Será fornecido calçado de segurança de borracha na base de dois pares por ano até o valor de \$35.00 por par.

Com efeito em 24 de Setembro de 2000, o valor do calçado de borracha passará para \$40.00

Sempre que seja necessário calçado de cabedal de segurança em vez de borracha, a base será um par por ano até o valor de \$78.00.

Com efeito em 24 de Setembro de 2000, o valor do calçado de cabedal de segurança passará para \$83.00. A Empresa facultará uma capa aos empregados que trabalham primordialmente no refrigerador ou congelador. A lavagem e manutenção das capas sera responsabilidade dos empregados.

ARTIGO 18 – TRABALHOS TEMPORÁRIAS

- 18.01 Um empregado designado pela Empresa a efectuar um trabalho com uma taxa remunerativa superior, e por um período superior a uma 1 hora, sera pago de acordo com esta, mas um empregado designado a efectuar um trabalho com uma taxa remunerativa menor sera remunerado de acordo com a sua taxa habitual.

ARTIGO 19 – ENCARREGADOS E CAPATAZES QUE EFECTUAM TRABALHO

- 19.01 O pessoal supervisor não deverá, em condições normais, efectuar trabalhos habitualmente realizados pelos membros da Unidade de Negociação, exceptuando na formação de empregados, (tal formação não deve exceder as duas (2) semanas), ensaios de equipamento, emergências e na resolução de problemas operativas. No que se refere ao departamento de manutenção, o seu supervisor e encarregado efectuarão trabalhos de manutenção.
- 19.02 Um capataz designado pelo Gerente da Unidade Fabril, receberá um prémio de 35 cêntimos para além da taxa remunerativa mais elevada no seu departamento, pela duração do trabalho. Nenhum capataz deverá contratar, dispensar, suspender, despedir ou exercer quaisquer outras medidas disciplinares, mas efectuar trabalho e transmitir ordens e ser sócio do Sindicato.

ARTIGO 20 - ESTUDANTES

- 20.01 Estudantes podem ser contratados a prazo durante as férias escolares (1 de Maio – 15 de Setembro). Emprego à “prazo” não será incluído no tempo de serviço para fins de completar o período experimental especificado no Artigo 11. Os estudantes devem trabalhar somente se empregados regulares não se estiverem disponíveis.

ARTIGO 21 - SUBSÍDIO DE FERRAMENTAS

- 21.01 Os empregados de Manutenção A e Manutenção B terão direito a um subsídio de ferramentas até o valor de \$250.00 durante a vigência do Acordo Colectivo de Trabalho, para a substituição de ferramentas avariadas ou gastas necessárias à empresa. Este subsídio pode também ser utilizado para a aquisição de novas ferramentas necessárias à Empresa para a manutenção de novo equipamento ou emprego de novas tecnologias.

Os empregados novos do departamento de Manutenção não estarão elegíveis ao subsídio de ferramentas até ter completado 12 meses de serviço.

ARTIGO 22 - TERMINAÇÃO

Este Acordo vigorará entre 24 de Setembro de 1999 e 23 de Setembro de 2002 com renovação automática por períodos anuais de 1 ano, a menos que qualquer das partes informe a outra por escrito, e num prazo não inferior a 30 e não superior a 60 dias, antes da data da sua expiração, que pretende emendar ou terminar este Acordo. No caso de não chegarem a acordo, após negociações, no que se refere à renovação ou emenda deste acordo antes da corrente data de expiração, este será automaticamente prolongado até a consumação de um novo Acordo ou a realização dos processos de conciliação estabelecidos no Labour Relations Act da Província de Ontário, conforme o que ocorrer em primeiro lugar.

Assinado este _____ dia de _____

The United Food and
Commercial Workers
International Union
Local 114P

Maple Leaf Poultry
Division, membro de
Maple Leaf Foods Inc.
Toronto, Ontario

Encerramento da Unidade Fabril – A Empresa concorda que, no caso de uma parte substancial da unidade fabril encerrar durante a vigência deste acordo, a Empresa reunir-se-á com os representantes do Sindicato noventa dias antes da data de encerramento, para debater os planos de encerramento e indemnizações de despedimento.

LISTAGEM "A"**CLASSIFICAÇÃO DE EMPREGOS E
TAXAS HORÁRIAS**

	Corn efeito em 6 de Maio de 2000	Corn efeito em 29 de Setembro de 2001
Classe 1		
Serventia geral	14.22	14.57
Classe 2	14.47	14.82
Operador do refrigerador		
Operador de canhão em vácuo		
Operador de balança de contentores		
Embalador		
Seleccionador de restos		
Expedidores		
Classe 3		
Arrumador de animais vivos	14.82	15.17
Empregado de montagem		
Serrador (para corte em 7 peças)		
Auxiliar		
Operador de Serra		
Seleccionador de animais		
Afixador		
Cortador		
Seleccionador de Fígados		
Despontador (CQ)		
Classificador		
Controlador de Qualidade		
Operador do Conserveiro de Produtos Alimentares		
Classe 4		
Auxiliar de Manutenção	14.82	15.17
Manutenção "D"	15.82	16.17
Manutenção "C"	16.92	17.27
Manutenção "B"	18.07	18.42
Manutenção "A"(jornaleiro)	19.82	20.17
Manutenção "AA" (de dois ofícios)	20.27	20.62
Engenheiro do Quadro de 2ª classe	19.32	19.67
Engenheiro do Quadro de 3ª classe	18.02	18.37
Engenheiro do Quadro de 4ª classe	17.32	17.67

O prémio de arrumadores de animais vivos será de vinte (20) cêntimos à hora, com efeito em 1 de Maio de 2000.

Prémios e Turnos

A Empresa concorda em pagar um prémio de turno da seguinte forma:

O turno da tarde das 14.30 i s 23.30 – quarenta e cinco centimos (45c) por hora

O turno da noite das 22.20 i s 6.00 – cinquenta centimos (50c) por hora

Os empregados que iniciem os seus turnos nos horários supra citados, receberão os respectivos prémios. Novos empregados contratados após 12 de Abril de 2000 não terão direito ao prémio de turno até ter completado o seu período experimental.

O prémio não será considerado com parte integrante da taxa horária base do empregado.

Taxas Iniciais

As taxas iniciais para novos empregados contratados após a data da ratificação do acordo será de :

	Classe 1	Classe 2	Classe 3
Início	\$10.50	\$10.90	\$12.25
Ao completar			
8 meses de antiguidade	\$12.00	\$12.30	\$12.65
16 meses de antiguidade	\$13.00	\$13.30	\$13.65
24 meses de antiguidade	\$14.22	\$14.47	\$14.82

Está acordado que a diferença referente a novos empregados, aplicável aos restantes empregados, não aplicar-se-á aos classificados como empregados de Manutenção ou Arrumadores de Animais Vivos. A taxa iniciante para novos empregados de Manutenção ou Arrumadores de animais vivos será \$1.00 menos do que a taxa prevista para os mesmos cargos. Automaticamente, será concedida um aumento de vinte e cinco (25) cêntimos ao completar cada período de serviço de 3 meses. Após 12 meses de serviço, serão remunerados pela taxa normal prevista para o cargo.

Taxas para Estudantes	primeiro ano	\$9.00 por hora
	Segundo e anos subsequentes	10.00 por hora

A Empresa reserva o direito de pagar taxas superiores às taxas remunerativas estabelecidas para qualquer emprego, o que sucederá somente após a concretização de um acordo mútuo com o Sindicato.

LISTAGEM "B"SEGURO DE SAÚDE E **SOCIAL** PARA EMPREGADOS

O que se segue estabelece a base sobre a qual a Empresa concorda pagar o custo de benefícios do seguro de saúde e social durante a vigência do Acordo corrente.

Sujeitos às mesmas condições, a Empresa pagará o prémio de um Group Life Insurance Plan (Plano Colectivo de Seguro de Vida) para os empregados que tenham completado o período experimental e que, de alguma outra forma, sejam elegíveis a este seguro. A cobertura do seguro de vida para cada empregado segurado será no valor de \$36,000.

A Empresa continuará a pagar o prémio de um Plano de Seguro de Saúde maior, para os empregados que tenham completado o período experimental e que, de alguma outra forma, sejam elegíveis a este seguro, juntamente com seus dependentes elegíveis. O Plano de Seguro de Saúde Maior incluíra descontos na ordem de \$10/\$10, no caso de não possuir outro seguro concomitante.

A Empresa continuará a pagar o prémio de um Plano de Seguro de Saúde Dental para os empregados que tenham completado o período experimental e que, de alguma outra forma, sejam elegíveis a este seguro, juntamente com os seus dependentes. O Plano de Saúde Dental providenciará benefícios equivalentes ao tarifário prevalecente da Ontario Dental Associations para o ano transacto, facultando o pagamento anual máximo de \$1,200.00 por pessoa.

Com efeito em **24** de Setembro de **2001**, este limite máximo será aumentado para **\$1500.00**.

Com efeito em **1** de Dezembro de **1993**, a Empresa pagará o prémio de um Visioncare Plan (Plano de Saúde Visual) para os empregados que tenham completado o período experimental e que, de alguma outra forma, sejam elegíveis a este seguro, juntamente com os seus dependentes. O Plano de Saúde Visual providenciará um subsídio de **\$160.00** para ajuda de custos de óculos de receituário durante o decurso do contracto (**2** anos).

A Empresa pagará o prémio de um Plano de Seguro de Acidentes e Doença. Os benefícios deste será igual a 60% dos rendimentos semanais segurados até o limite máximo estipulado pelo U.I.C. Baixa por doença será paga a empregados remunerados à hora, que se encontram ausentes do trabalho por motivos de doença ou acidente não - ocupacional. Os benefícios de baixa remunerada vencem após um período de espera de três dias, a menos que o empregado esteja hospitalizado ou seja submetido a uma intervenção cirúrgica, com regresso a casa no mesmo dia, e sendo esta recomendada por um médico, ou ainda, devido a um acidente não-ocupacional. Os benefícios de baixa por doença remunerada decorreram por um período máximo de (26) vinte e seis semanas. O Plano será baseado na semana de trabalho de cinco dias.

Com efeito em 1 de Junho de 2000, o plano de Seguro de Acidentes e Doença será integrado no EI (Seguro de Emprego). Os empregados não terão direito aos benefícios sob o plano de Seguro de Acidentes e Doença por qualquer período em que sejam elegíveis de receber benefícios de incapacidade do Employment Insurance.

A Empresa implementará , nos próximos três meses, um plano genérico de cartões para a aquisição de medicação que incluirá somente os receituários medicamente necessários. Os medicamentos de marca serão cobertos pelo plano, nos casos em que o médico especifique a sua não substituição na receita. Será aplicada uma taxa de aviamento no valor de \$7.00.

Os empregados contratados após 9 de Abril de 2000 tornar-se-ão elegíveis a benefícios no início do mês seguinte ao mês que tenham completado (6) meses de antiguidade.

Qualquer empregado segurado que não se encontre ao serviço activo à data efectiva da implementação de qualquer melhoramento aos planos de benefícios actuais, estará coberto por estes ao regressar ao activo.

A participação da Empresa no pagamento dos prémios dos planos de seguros acima descritos, será condicional, na medida que o empregado em questão deve encontrar-se a prestar serviço à Empresa durante o mês em que os prémios vencerem. No caso de um empregado que se encontre ausente e a receber benefícios por doença ou acidente ou Worker's Compensation, a Empresa continuará a pagar os prémios que vencerem durante um período máximo de quatro meses, para além do mês em que o empregado prestou o seu último serviço à Empresa. Mais, entende-se que o direito aos benefícios sob estes planos de seguro será decidido pelo subscritor, baseado nas provisões da apólice mestre e que qualquer eventual controvérsia não estará sujeita às provisões referentes a Queixas ou Arbitragem deste Acordo Colectivo.

A Empresa pode futuramente decidir transferir a subscrição e administração de um ou mais destes planos para uma outra companhia de seguros, entendendo-se que nesta eventualidade, os benefícios facultados pela a nova companhia de seguros serão semelhantes, ou substancialmente semelhantes, aos benefícios em efeito à data da transferência.

No caso do Governo Federal ou Provincial implementar qualquer plano de seguro obrigatório ou voluntário, com benefícios semelhantes ou substancialmente semelhantes, aos que são actualmente facultados aos empregados da Empresa, esta reserva o direito de terminar ou alterar o seguro em questão nos modos acima descritos, de forma a estabelecer um novo plano de benefícios, não menos favorável, ou de cessar as suas contribuições totalmente, se o plano governamental chamar a si esta área de seguros em específico.

Entende-se e fica acordado que o custo do programa de benefícios pago pela Empresa nos modos descritos neste acordo, substituirão o direito de qualquer empregado a descontos sob o Unemployment Insurance Act (Decreto-lei referente ao Seguro de Desemprego).

4 de Novembro de 1997

Bryan Neath
Adjunto para a Província de Ontário do Director Canadano
United Food and Commercial Workers

Ex.mo. Sr. Neath:

Carta de Acordo e Intento

A Empresa providenciará na unidade fabril, uma cópia em Inglês do texto do plano de benefícios para ser revisto **pelo** Sindicato

W.M. Fraser
Administrador de Recursos Humanos de Ontário

A Empresa concorda em facultar um pagamento único no valor de \$300.00, menos descontos, aos empregados a tempo inteiro com antiguidade, ao seu emprego e serviço activo à data da ratificação do Acordo. (12 de Abril de 2000). Os empregados a tempo inteiro com antiguidade ao seu emprego, mas que não se encontravam ao serviço activo à data da ratificação, mas que regressaram ao trabalho em data anterior a 23 de Setembro de 2000, terão direito a um pagamento único no valor de \$300 menos 1/12 vezes \$300 por cada mês completo de ausência, ou dispensa por baixa de trabalho durante o período entre 24 de Setembro de 1999 e a data de regresso ao serviço.

Com efeito em 24 de Setembro de 2000-

A Empresa concorda em facultar um pagamento único no valor de \$300, menos descontos, aos empregados a tempo inteiro com antiguidade ao seu emprego à data da ratificação do Acordo e que se encontravam ao serviço activo em 24 de Setembro de 2000. Os empregados com antiguidade ao emprego da empresa à data da ratificação, mas que não se encontravam ao serviço activo em 24 de Setembro, mas que regressem ao trabalho antes de 23 de Setembro de 2001, terão direito a um pagamento único no valor de \$300 menos 1/12 vezes \$300 por cada mês completo de ausência ou dispensa por baixa de trabalho durante o período entre 24 de Setembro de 2000 e a data de regresso ao serviço.

5 de Abr : 2000

Assunto: Toronto Ethel Ave. Negociações - Toronto

Durante a vigência do acordo, qualquer empregado com antiguidade que receba notificação de terminação do seu contrato, resultando do encerramento de qualquer departamento da unidade sita em Ethel Ave., terá “preferência de emprego” em qualquer unidade da Maple Leaf Poultry em Ontário. Tais candidaturas devem ser submetidas no prazo de duas semanas após a data da dispensa do indivíduo.

“Preferência de Emprego” terá a definição de: contratado sobre outros candidatos para preencher **novas** vagas resultantes da transferência de trabalho da unidade em Ethel Ave., na condição que os referidos indivíduos compareçam ao primeiro dia de trabalho pretendido pela Empresa, e que possam realizar o trabalho requerido de forma que a gerência das unidades contratantes considere satisfatória, o que não será efectuado de modo arbitrário ou discriminatório. No caso de comparecerem mais candidatos idôneos do que vagas disponíveis, a Empresa oferecerá o emprego na base da antiguidade do candidato na unidade de Ethel Ave. Toronto.

No caso da sua contratação por qualquer unidade da Maple Leaf Poultry, qualquer dos referidos indivíduos será considerado como um novo empregado e estará sujeito às taxas remunerativas e todos os termos e condições de emprego do local pelo qual foi contratado.

No evento das circunstâncias descritas em parágrafo um ocorrerem, a Empresa concorda em reunir com o sindicato local nas suas unidades de abate de frangos em Ontario, para debater a possibilidade de atribuir ao contratado um crédito de antiguidade, de modo a permitir que este ocupe uma **posição** na **listagem** de antiguidade, equivalente a um dia após o término do período experimental.

Um empregado de um departamento encerrado, habilitado e com maior antiguidade, terá prioridade na mudança para uma nova unidade sobre um empregado com antiguidade menor.

