

Collective Agreement kolektibong kasunduan

Between / Sa Pagitan Ng



and / at



Consumer Foods Inc.

Effective Date / Petsa ng Simula
January 1, 2016

Expiry Date / Petsa ng Pagtatapos
December 31, 2020

Collective Agreement kolektibong kasunduan

Between / Sa Pagitan Ng



and / at



Consumer Foods Inc.

Effective Date / Petsa ng Simula
January 1, 2016

Expiry Date / Petsa ng Pagtatapos
December 31, 2020

Name _____

Address _____

Telephone No. _____

Work Address _____

Work Telephone No. _____

Shop Steward _____

Telephone No. _____

Assistant Shop Steward _____

EMERGENCY PHONE NUMBERS

Police _____

Fire Department _____

Doctor _____

In case of emergency, please Inform:

Name _____

Address _____

Telephone No. _____

President's Message

Mensahe ng Presidente

A union collective agreement is like a Charter of Rights. It explains, protects and guarantees your rights on the job. It stipulates the wages you must be paid, the benefits you must receive. It puts down on paper your right to dignity and respect at work.



Ang collective agreement ng unyon ay katulad ng Katibayan ng mga Karapatan. Ipinapaliwanag, pinoprotektahan, at ginagarantiyahan nito ang iyong mga karapatan sa trabaho. Isinasaad dito ang mga kabayaran na dapat ibayad sa iyo, ang mga benepisyo na dapat mong matanggap. Inilalagay nito sa papel ang iyong karapatan sa dignidad at respeto sa trabaho.

It is important that you know your rights, the wages and benefits you are entitled to receive. Please take the time to read through this agreement. If you have any questions about it, talk to a shop steward in your workplace—or phone your full-time union representative. They are also the people to talk to if you feel the rights and benefits outlined in this document are not being provided to you.

Mahalaga na malaman mo ang iyong mga karapatan, mga kabayaran at benepisyo na karapat-dapat mong matanggap. Maaari lamang na bigyan mo ng oras na basahin ng buo ang kasunduang ito. Kung ikaw ay may mga katanungan tungkol ditto, makipagusap lamang sa isang shop steward sa iyong lugar ng trabaho—o tawagan ang iyong full-time na kinatawan ng unyon. Sila ay mga tao na maaari mong kausapin kung iyong nararamdaman na ang mga karapatan at benepisyonag nakalimbag sa dokumentong ito ay mga hindi naibibigay sa iyo.

Sincerely / Sumasainyo,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jeff Traeger". The signature is fluid and cursive.

Jeff Traeger,

President UFCW Local 832

Presidente UFCW Lokal 832

Maple Leaf Consumer - Index / Indise

Title/Pamagat	Section/ Seksyon	Page/ Pahina
Adjustment Of Grievances		
Pagbago Ng Mga Reklamo.....	22	133
Appendices		
Mga Apendiks	30	154
Bereavement Leave		
Kabayaran Dahil Nagluluksa	19.08	124
Bulletin Boards		
Mga Bulletin Board	24	145
CCWIPP Lost Benefits		
Mga Nawalang Benepisyo Sa CCWIPP.....	Appendix A-3	168
Chief And Assistant Chief Steward		
Chief At Assistant Chief Steward	Ltr#3	203
Citizenship Leave		
Pagliban Ng Pagkamamamayan.....	19.11	129
Classifications And Rates Of Pay		
Mga Pag-Uuri At Halaga Ng Sahod ..	Appendix B	174
Clean Up Time		
Oras Ng Paglinis	5.12	16
Company And Union Co-Operati39		
- Shop Stewards		
Pagtutulungan Ng Kompanya At Unyon		
- Mga Shop Steward	25	146
Compassionate Leave		
Pagliban Ng Pakikiramay	19.10	128
Corporate Trainer		
Corporate Na Tagapagsanay.....	32.02	157
Deduction Of Union Dues		
Pagbawas Ng Kabayaran Sa Unyon.....	3	19
Doctor's Notes		
Tanda Ng Doktor	Appendix A-5	172
Education And Training Trust Fund		
Trust Fund Na Pang-Edukasyon		
At Pagsasanay.....	Appendix C	182
Ergonomics		
Ergonomya	16.13	108

Title/Pamagat	Section/ Seksyon	Page/ Pahina
Exhibit One		
Unang Eksibit	Form	213
Expiration And Renewal		
Pagtatapos At Pagpapanibago	34	159
Family Responsibility Leave		
Pagliban Dahil Sa Responsibilidad Sa Pamilya	19.09	127
General Holidays		
Mga Karaniwang Araw Ng Pahinga	11	68
Grievance Investigations		
Pag-Imbestiga Ng Reklamo.....	25.04	147
Health And Safety Committee		
Lupon Ng Kalusugan At Kaligtasan.....	16.02	95
Health And Safety Cooperation/Reduction Of Accidents & Injuries/Ergonomics		
Pakikipagtulungan Sa Kalusugan At Kaligtasan/Pagbawas Ng Mga Aksidente At Pagkapinsala / Ergonomya.....	16.12	106
Health And Safety		
Kalusugan At Kaligtasan	16	94
Health And Welfare Plan, Dental Plan & Pension Plan		
Planong Pangkalusugan At Pangkapakanan, Planong Dental, Planong Pensiyon.....	Appendix A	163
Health And Welfare		
Kalusugan At Kapakanan	20	129
Hours Of Work		
Mga Oras Ng Trabaho.....	5	21
Information		
Impormasyon	22.02	134
Injury At Work		
Pagkapinsala Sa Trabaho.....	12.02	73
Job Alteration-New Job Introduced		
Pagbabago Ng Trabaho – Pagpapakilala Ng Bagong Trabaho. Appendix D-2		188
Job Rotation Committee		
Lupon Ng Pagpapaikot Ng Trabaho.....	10	66

Title/Pamagat	Section/ Seksyon	Page/ Pahina
Job Titles And Classifications		
Mga Pangalan Ng Trabaho At Mga Pag-Uuri Nito.....	Appendix D	184
Jury Duty/Selection		
Tungkulin Ng/Pagkapili Bilang Hurado	19.06	122
Knife Sharpening		
Paghahasa Ng Kutsilyo	16.10	102
Lagimodi Success Sharing Plan		
Planong Matagumpay Na Pagbabahagi Ng Lagimodi	Ltr#4	205
Lay-Off And Recall From Lay-Off		
Pagtanggal At Pagbalik Galing Sa Pagkatanggal.....	8	53
Lay-Off Notice/Definition Of		
Abiso Ng Pagkatanggal / Pagtukoy	8.01	53
Lead Hand Premium		
Mataas Na Kabayaran Ng Punong Kamay ...	32.01	157
Lead Hand/Corporate Trainer/ Buddy Training		
Punong Kamay/Corporate Na Tagapagsanay/ Pagsasanay Na May Katambal.....	26.03	150
Leaves Of Absence		
Mga Pagliban	19	112
Locker Search		
Pagsisiyasat Ng Locker.....	29	153
Maintenance And Powerhouse		
License Renewals		
Mga Pagpapanibago Ng Lisensya Para Sa Maintenance At Powerhouse ..	Appendix B-4	179
Maintenance Wage Survey		
Maintenance Wage Survey.....	Appendix B-5	179
Management Rights And Functions		
Mga Karapatan At Tungkulin Ng Administrasyon.....	15	93
Manitoba Food & Commercial Workers, Local 832		
Education And Training Trust Fund		
Manitoba Food & Commercial Workers, Lokal 832, Trust Fund Na Pang-Edukasyon At Pagsasanay...	28	153

Title/Pamagat	Section/ Seksyon	Page/ Pahina
Manitoba Food And Commercial Workers		
Dental Plan		
Planong Dental Ng Manitoba Food & Commercial Workers	Appendix A-2	166
Marion Street And Warman Road		
Closure Agreement.....	Ltr#2	201
Maternity Leave		
Pagliban Ng Pagka-Ina	19.04(A)	115
Meal And Rest Periods		
Panahon Ng Pagkain At Pahinga.....	5.10	35
MLF Plan 200		
MLF Plan 200.....	Appendix A-4	170
Modified Duties/		
Alternate Work Arrangements		
Binagong Mga Tunkulin / Alternatibong Pagsasaayos Ng Trabaho.....	13	74
Nature of the Bargaining Unit		
Katangian Ng Bargaining Unit.....	1	15
No Harassment/Discrimination		
Walang Panliligalig/Diskriminasyon.....	2.04	18
Off-Shift Premium		
Wala Sa Regular Na Oras Ng Pagtrabaho Na Mataas Na Kabayaran	32.03	158
Overtime Meal		
Pagkain Sa Higit Sa Bilang Ng Oras Ng Pagtrabaho	6.06	44
Overtime		
Oras Na Higit Sa Bilang Ng Oras Ng Pagtrabaho.....	6	40
Parental Leave/Adoption Leave		
Pagliban Ng Pagka-Magulang / Pagliban Ng Pag-Ampon	19.04(B)	117
Part-Time Employees' Hours Of Work		
Mga Oras Ng Trabaho Ng Part-Time Na Mga Empleyado.....	5.08	27
Pay Period-Direct Deposit		
Panahon Ng Sahod-Direktang Pagdeposito	27	151

Title/Pamagat	Section/ Seksyon	Page/ Pahina
Payroll Errors		
Mga Pagkakamali Sa Sahod	27.02	152
Personal Breaks		
Mga Pansariling Pahinga	5.11	38
Personal Leave (1-4 Days)		
Pansariling Pagliban (1 – 4 Na Araw)	19.05	121
Personal Leave		
Pansariling Pagliban	19.02	113
Premium Pays		
Mga Mataas Na Kabayaran.....	32	157
Probationary Period		
Panahon Na Hindi Regular	4	20
Protective Clothing/Equipment Provided By The Company		
Damit/Kagamitan Na Pananggalang Na Ibinigay Ng Kompanya.....	16.08	100
Relieving Rates		
Mga Halaga Ng Sahod Ng Karelyebo.....	26	149
Removal Of Disciplinary References		
Pagtanggal Ng Mga Pagtukoy Sa Pagdisiplina	21.04	132
Reprimands		
Mga Mahigpit Na Pangangaral	21	130
Respect And Dignity		
Respeto At And Karangalan	31	154
Rest And Meal Period Committee		
Lupon Ng Panahon Ng Pahinga At Pagkain	Ltr#6	209
Right To Refuse Dangerous Work		
Karapatan Na Tumanggi Sa Mapanganib Na Trabaho	16.06	98
Safety Boots		
Botang Pangkaligtasan.....	16.11	102
Scheduled Twelve (12) Hour Shifts For Full-Time Power Engineers And Wastewater Treatment Employees		
Nakatalagang Labindalawang (12) Oras Na Oras Ng Pagtrabaho Para Sa Full-Time Na Mga Power Engineer At Mga Empleyado Ng Wastewater Treatment	Appendix E	193

Title/Pamagat	Section/ Seksyon	Page/ Pahina
Scheduling And Posting Work Schedule		
Pagtakda At Pagpahayag Ng Oras		
Ng Trabaho	5.09	29
Selection Of An Arbitrator		
Pagpili Ng Isang Tagahatol	23	139
Seniority - Part-Time		
Katandaan - Part-Time	7.08	52
Seniority Recognition	Ltr#1	198
Seniority		
Katandaan	7	45
Strikes And Lockouts		
Mga Pagwelga At Pagbabawal.....	17	109
Temporary Transfers		
Mga Pansamantalang Paglipat.....	Ltr#5	207
Time Clocks		
Mga Orasan.....	5.09(4)	34
Tools		
Mga Instrumento	16.09	101
Trade Apprenticeship Program		
Programang Pag-Aaral Ng Trabaho..	Appendix B-2	177
Translation		
Pagsasalin	33	159
UFCW/Maple Leaf Foods Inc. Benefit Trust Fund		
Benepisyong Trust Fund Ng UFCW/		
Maple Leaf Foods Inc.	Appendix A-1	163
Union Representative's Visits		
Mga Pagbisita Ng Kinatawan Ng Unyon	18	109
Union Shop		
Pagawaan Ng Unyon	2	16
Vacancies/Classification Postings		
Mga Bakanteng Trabaho/		
Paguuri Ng Mga Ipinaskil	9	57
Vacation Scheduling		
Pagtatakda Ng Bakasyon	14.08	82
Vacations With Pay		
Mga Bakasyon Na May Kabayaran	14	75

Title/Pamagat	Section/ Seksyon	Page/ Pahina
Wages		
Mga Sahod.....	12	72
Witness Leave		
Kabayaran Sa Pagiging Testigo	19.07	123

EXPIRY DATE: DECEMBER 31, 2020
PETSANG PAGTATAPOS: DISYEMBRE 31, 2020

AGREEMENT BETWEEN:

KASUNDUAN SA PAGITAN NG:

MAPLE LEAF CONSUMER FOODS INC., a body corporate carrying on business in the province of Manitoba (hereinafter referred to as the "Company")
MAPLE LEAF CONSUMER FOODS INC., isang korporasyon na nagnenegosyo sa probinsya ng Manitoba (na simula dito ay tatawagin bilang “Kompanya”)

AND

AT

UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOCAL No. 832, chartered by the United Food & Commercial Workers International Union (hereinafter referred to as the "Union")
UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOCAL No. 832, na kinikilala ng United Food & Commercial Workers International Union (na simula dito ay tatawagin bilang “Unyon”)

WHEREAS: The Company and the Union desire to co-operate in establishing and maintaining conditions which will promote a harmonious relationship between the Company and the employees covered by this Collective Bargaining Agreement, to provide methods for fair and amicable adjustment of disputes which may arise between them and promote efficiency and improved operations;

DATAPWA'T: Ang Kompanya at ang Unyon ay gustong magtulungan sa pagaayos at pagpapanatili ng mga kondisyon na magtataguyod ng magkabagay na relasyon sa pagitan ng Kompanya at ng mga empleyado na sakop ng Collective Bargaining Agreement na ito, upang magbigay ng mga paraan para sa makatarungan at mapayapang pagaayos ng mga alitan na maaaring mangyari sa pagitan nila at magtaguyod ng kahusayan at pinabuting mga operasyon;

NOW THEREFORE, THE UNION AND THE COMPANY MUTUALLY AGREE AS FOLLOWS:

SAGAYON, ANG UNYON AT ANG KOMPANYA AY KAPWA SUMASANG-AYON SA MGA SUMUSUNOD:

SECTION 1

NATURE OF THE BARGAINING UNIT

KATANGIAN NG BARGAINING UNIT

1

1.01 The Company agrees to recognize the Union as the sole agency for the purpose of collective bargaining for all employees working at its meat processing facility, whether full-time or part-time, at its plant located in the Province of Manitoba, save and except working supervisors and those above such rank, security personnel, office and quality control persons, and those excluded by the Act.

Sumasang-ayon ang Kompanya na kilalanin ang Unyon bilang nag-iisang ahensya para sa layunin ng collective bargaining para sa lahat ng empleyado na nagtatrabaho sa kanilang pasilidad na nagpoproseso ng karne, maging full-time o part-time, sa planta nito na matatagpuan sa Probinsya ng Manitoba, kundi at maliban sa mga nagtatrabahong tagapamahala at iyong mga nasa ibabaw ng ranggong iyon, tauhan na pang-seguridad, mga tao sa opisina at pamamahala ng kalidad, at iyon mga hindi kasama sa Batas na ito.

Employees excluded from the bargaining unit, as indicated in Section 1.01 above, will not perform bargaining unit work to displace an employee who would otherwise be entitled to a scheduled shift for such work.

Ang mga empleyado na hindi kasama sa bargaining unit, na nakasaad sa Seksyon 1.01 sa itaas, ay hindi gagawa ng trabaho ng bargaining unit upang alisin ang isang empleyado na may karapatan na magtatrabaho sa oras na iyon para sa trabahong iyon.

2

SECTION 2 UNION SHOP PAGAWAAN NG UNYON

2.01 The Company agrees to retain in its employ within the bargaining unit, as outlined in Section 1 of this Collective Bargaining Agreement, only members of the Union in good standing. The Company shall be free to hire or rehire new employees who are not members of the Union, provided said non-members, whether part-time or full-time, shall be eligible for membership in the Union and shall make application on the official membership application form within ten (10) calendar days from date of hire or rehire and become members within thirty (30) calendar days.

Sumasang-ayon ang Kompanya na panatilihin sa loob ng bargaining unit, na nakasaad sa Seksyon 1 ng Collective Bargaining Agreement na ito, ang mga miyembro lamang ng Unyon na maganda ang katayuan. Malayang tatanggap ng mga bago o mga dating empleyado ang Kompanya na hindi mga miyembro ng Unyon, sa kondisyon na ang mga nasabing hindi miyembro, maging part-time o full-time, ay karapat-dapat na maging kasapi sa Unyon at magpapasa ng opisyal na pormularyo ng aplikasyon ng miyembro sa loob ng sampung (10) araw sa kalendaryo mula sa araw ng pagkatanggap sa trabaho o muling pagkatanggap sa trabaho at maging miyembro sa loob ng tatlung (30) araw sa kalendaryo.

2.02 The Company agrees to provide each new employee and rehired employee, at the time of employment, with a form letter outlining to the employee his responsibility in regard to payment of union dues and initiation fee.

Sumasang-ayon ang Kompanya na magbigay sa bawat bagong empleyado at muling tinanggap na empleyado, sa oras ng kanyang pagkatanggap sa trabaho, ng isang kasulatan na ibinabanghay sa empleyado ang kanyang responsibilidad tungkol sa kabayaran sa unyon at bayad sa pagtanggap bilang isang bagong kasapi.

2.03 The Company agrees to forward a Membership Application duly completed, as attached to this Collective Bargaining Agreement, to the Union within ten (10) calendar days from date of hire or rehire of an employee. The Union shall bear the expense of printing and mailing the Membership Application. The Membership Application in Exhibit One will be used for the duration of the Collective Bargaining Agreement.

Sumasang-ayon ang Kompanya na ipadala ang nakumpletong Aplikasyon ng Miyembro, batay sa nakalakip na Collective Bargaining Agreement, sa Unyon sa loob ng sampung (10) araw sa kalendaryo mula sa araw ng pagkatanggap sa trabaho o muling pagkatanggap sa trabaho ng empleyado. Ang Unyon ang magbabayad ng pag-imprensa at pag-papadala sa koreo ng Aplikasyon ng Miyembro. Ang Aplikasyon ng Miyembro sa Unang Eksibit ay gagamitin para sa buong panahon ng Collective Bargaining Agreement.

No Harassment/Discrimination**Walang Panliligalig/Diskriminasyon**

- (1) The Company and the Union agree that the plant should be free of harassment and the Company and the Union agree to cooperate with each other in preventing and eliminating harassment.

Sumasang-ayon ang Kompanya at Unyon na dapat walang panliligalig sa planta at sumasang-ayon ang Kompanya at Unyon na makipagtulungan sa isa't-isa upang maiwasan at maalis ang panliligalig.

- (2) It shall continue to be the policy of the Company and of the Union not to discriminate against any employee because of race, colour, creed, ethnic or national origin, gender, sexual orientation, family status, physical or mental handicap, marital status or Union activity.

Ipagpapatuloy ang patakarang ito ng Kompanya at ng Unyon na hindi diskriminahan ang kahit na sinong empleyado dahil sa lahi, kulay, pananampalataya, katutubo o nasyonal na pinagmulan, kasarian, sekswal na oryentasyon, katayuan ng pamilya, pisikal o mental na handikap, kalagayan ng kasal o gawain sa Unyon.

SECTION 3 DEDUCTION OF UNION DUES PAGBAWAS NG KABAYARAN SA UNYON

3

3.01 The Company agrees to deduct from the wages of the employee such union dues and initiation fee as are authorized by regular and proper vote of the membership of the Union. The Company further agrees to deduct the union dues automatically from the wages of new or rehired employees' first **and subsequent** paycheque(s). Monies deducted during any month shall be forwarded by the Company to the Secretary-Treasurer of the Union within twenty (20) calendar days following the end of the Company's four (4) or five (5) week accounting period and accompanied by a four week or monthly **electronic remittance** of the names, Social Insurance Numbers and plant numbers of the employees for whom deductions were made and the amount of each deduction.

Sumasang-ayon ang Kompanya na ibabawas sa mga sahod ng mga empleyado ang kabayaran sa unyon at kabayaran sa pagtanggap bilang bagong kasapi bilang awtorisado ng regular at wastong boto ng mga miyembro ng Unyon. Sumasang-ayon pa ang Kompanya na awtomatikong ibabawas ang kabayaran sa unyon sa (mga) una **at kasunod** na sahod ng mga bago o muling tinanggap na mga empleyado. Ang binawas na pera sa kahit na anong buwan ay ipapadala ng Kompanya sa Sekretarya ng Ingat-Yaman ng Unyon sa loob ng

dalawampung (20) araw sa kalendaryo kasunod ng katapusan ng apat (4) o limang (5) linggong panahon ng accounting ng Kompanya at kasama ang apat na linggo o buwanang **electronic na pagpapadala** ng mga pangalan, Numero ng Social Insurance at numero ng planta ng mga empleyado na binawasan nito at ang halaga ng bawat ibinawas.

4

SECTION 4 PROBATIONARY PERIOD PANAHOON NA HINDI REGULAR

4.01 New employees shall be on probation for a period of twenty-two (22) weeks for full-time employees and eight hundred and eighty (880) hours for part-time employees. The Company, at their discretion, may discharge any probationary employee within the above time limit(s) and said employee shall have no recourse to the Grievance and Arbitration sections of this Collective Bargaining Agreement.

Ang mga bagong empleyado ay ilalagay sa panahon na hindi regular na may dalawampu't-dalawang (22) linggo para sa mga empleyadong full-time at walong daan at walumpung (880) oras para sa mga empleyadong part-time. Ang Kompanya, sa kanilang mabuting pagpapasiya, ay maaaring magtanggali ng empleyadong nasa panahon na hindi regular sa loob ng (mga) nakasaad na hangganan sa itaas at ang nasabing empleyado ay hindi maaaring dumulog sa mga seksyon ng Reklamo at Arbitrasyon ng Collective Bargaining Agreement na ito.

SECTION 5 HOURS OF WORK MGA ORAS NG TRABAHO

5

5.01 The normal basic work week for full-time employees shall be forty (40) hours per week, to be worked in five (5) consecutive shifts of eight (8) hours each scheduled by management and/or four (4) consecutive shifts of ten (10) hours each scheduled by management. The Company and the Union agree that in the event of a shortage of raw material, breakdown of machinery, epidemics, circumstances beyond the control of the Company, reconfiguration of equipment, or market conditions, full-time employees may work less than forty (40) hours per week.

Ang pangkaraniwang linggo ng trabaho para sa mga empleyadong full-time ay apatnapung (40) oras bawat linggo, na tatrabahuin sa loob ng limang (5) magkakasunod na oras ng paggawa na mayroong walong (8) oras na itinakda ng administrasyon at/o apat (4) na magkakasunod na oras ng paggawa na mayroong sampung (10) oras na itinakda ng administrasyon. Sumasang-ayon ang Kompanya at Unyon na sa oras na may kakulangan sa sariwang materyales, nasirang makina, mga epidemya, mga kalagayan na labas sa kontrol ng Kompanya, muling pagsasaayos ng mga kagamitan, o kalagayan ng merkado, maaaring magtrabaho ng mas kaunti sa apatnapung (40) oras bawat linggo ang mga empleyado.

No full-time employee shall be called in to work for less than four (4) hours.

Walang empleyadong full-time na tatawagin

upang magtrabaho ng mas mababa kaysa apat (4) na oras.

5.02 With the exception of the meal and rest periods referred to in Section 5.10, a full-time employee's shift for the day shall be comprised of consecutive hours of work.

Bukod sa oras ng pagkain at pahinga na nakasaad sa Sekyson 5.10, ang oras ng paggawa ng isang full-time na empleyado sa isang araw ay naglalaman ng tuluy-tuloy na oras ng pagtatrabaho.

5.03 For full-time employees who are scheduled five eight-hour shifts in a work week and a General Holiday falls during one of the scheduled work days, and the plant closes on said day, an employee shall work thirty-two (32) hours that week and receive forty (40) hours pay. If a General Holiday falls outside a full-time employee's scheduled work week, such employees shall be paid for all the hours worked in the week of the General Holiday plus eight (8) hours pay for said General Holiday. If two General Holidays fall in the same calendar week, a similar entitlement procedure as above shall apply.

Para sa mga full-time na empleyado na mayroong limang tig-walong oras na oras ng paggawa sa isang linggo ng pagtatrabaho at ang isang Karaniwang Araw ng Pahinga ay babagsak sa isa sa mga itinakdang araw ng trabaho na iyon, at magsasara ang planta sa nasabing araw, magtatrabaho ng tatlumpu't-dalawang (32) oras ang empleyado sa linggong iyon at makakatanggap ng apatnapung (40)

oras na kabayaran. Kung ang Karaniwang Araw ng Pahinga ay babagsak sa labas ng nakatakdang linggo ng pagtrabaho ng full-time na empleyado, ang mga ganitong empleyado ay makakatanggap ng kabayaran para sa lahat ng oras na tinrabaho sa linggong iyon ng Karaniwang Araw ng Pahinga na may karagdagang walong (8) oras na sahod para sa nasabing Karaniwang Araw ng Pahinga. Kung dalawang Karaniwang Araw ng Pahinga ang babagsak sa iisang linggo ng kalendaryo, ang isang katulad na karapatan ng patakaran na kapareho ng nasa itaas ang gagamitin para dito.

5.04 For employees who are scheduled to work four ten-hour days a week and a General Holiday falls during a scheduled work day, and the plant closes on said day, an employee shall work thirty (30) hours and be paid forty (40) hours for that week. If a full-time employee works a 10-hour 4-day week and the General Holiday does not fall in his scheduled work week, he shall receive an additional **ten (10)** hours pay for the General Holiday in addition to all the hours worked and paid in the week of the General Holiday. The same procedure shall apply when two (2) General Holidays fall in a calendar week.

Para sa mga empleyado na mayroong apat na tig-sampung oras na araw ng trabaho sa isang linggo at ang isang Karaniwang Araw ng Pahinga ay babagsak sa isa sa mga itinakdang araw ng trabaho na iyon, at magsasara ang planta sa nasabing araw, magtatrabaho ng tatlung (30) oras at makakatanggap ng apatnapung (40) oras ang empleyado para sa linggong iyon. Kung ang isang full-time na empleyado ay

magtatrabaho ng 10-oras 4-araw na linggo at ang Karaniwang Araw ng Pahinga ay hindi babagsak sa itinakdang linggo ng pagtrabaho niya, makakatanggap siya ng sampung (10) oras na sahod para sa Karaniwang Araw ng Pahinga na karagdagang kabayaran sa lahat ng oras na tinrabaho at binayaran para sa linggo ng Karaniwang Araw ng Trabaho. Gagamitin din ang patakarang ito kapag dalawang (2) Karaniwang Araw ng Pahinga ang babagsak sa isang linggo ng kalendaryo.

For employees who are scheduled to work four nine and a half (9½) hour days a week and a General Holiday falls during a scheduled work day, and the plant closes on said day, an employee shall work twenty eight and a half (28 ½) hours and be paid thirty eight (38) hours for that week. If a full-time employee works a four day nine and a half (9½) hour week and the General Holiday does not fall in his scheduled work week, he shall receive an additional nine and a half (9½) hours' pay for the General Holiday in addition to all the hours worked and paid in the week of the General Holiday. The same procedure shall apply when two (2) General Holidays fall in a calendar week.

Para sa mga empleyado na mayroong apat na tig-siyam at kalahating (9½) oras na trabaho sa isang linggo at ang Karaniwang Araw ng Pahinga ay babagsak sa isang nakatakdang araw ng trabaho, at ang planta ay magsasara sa nasabing araw na iyon, magtatrabaho ang empleyado ng dalawangpu't kalahating (28½) oras at babayaran ng tatlung (38) oras para sa linggong iyon. Kung ang full-time na empleyado ay magtatrabaho

ng apat araw na tig-siyam at kalahating (9½) oras na linggo at ang Karaniwang Araw ng Pahinga ay hindi babagsak sa itinakdang linggo ng pagtrabaho, makakatanggap siya ng siyam at kalahating (9½) oras na sahod para sa Karaniwang Araw ng Pahinga na karagdagang kabayaran sa lahat ng oras na tinrabaho at binayaran para a linggo ng Karaniwang Araw ng Trabaho. Gagamitin din ang patakarang ito kapag dalawang (2) Karaniwang Araw ng Pahinga ang babagsak sa isang linggo ng kalendaryo.

5.05 All employees shall have a minimum of twelve (12) hours off between scheduled shifts, except in case of emergency **where there will be a minimum of eight (8) hours off between scheduled shifts. In any event, the Company and the Employee may agree to a shorter period between shifts.** Emergency shall be defined as any unexpected absence of employees due to illness, injury, mechanical breakdown, or in situations beyond the control of the Company.

Ang lahat ng mga empleyado ay mayroong itinakdang oras ng trabaho na hindi bababa sa dalawampung (12) oras na panahon ng pahinga sa pagitan ng mga itinakdang oras ng paggawa, maliban lamang sa kaso ng kagipitan **kung saan magkakaroon ng walong (8) oras na panahon ng pahinga sa pagitan ng mga itinakdang oras ng paggawa. Anuman ang mangyari, ang Kompanya at ang Empleyado ay maaaring sumang-ayon sa isang masmaingsing panahon sa pagitan ng mga itinakdang oras ng paggawa. Ang kagipitan ay ang hindi inaasahang pagliban ng mga empleyado**

dahil sa sakit, pinsala, pagkasira ng makina, o mga kalagayan na labas sa kontrol ng Kompanya.

5.06 The Company shall grant employees either two (2) consecutive days off per week or three (3) consecutive days per week off, consistent with either an eight (8) hour five (5) day work week, **a nine and a half (9 ½) hour four-day work week** or a ten (10) hour four-day work week. **The Company shall grant employees a minimum of two (2) consecutive days per week off, consistent with a nine and a half (9½) hour shift in Bacon Production for the “C” shift.**

Bibigyan ng Kompanya ang empleyado ng dalawang (2) magkasunod na araw ng pahinga bawat linggo o tatlong (3) magkakasunod na araw ng pahinga bawat linggo, naaalinsunod sa isang tig-walong (8) oras na limang (5) araw na linggo ng trabaho, **isang tig-siyam at kalahating (9½) oras na apat na araw na linggo ng trabaho** o isang tig-sampung (10) oras na apat na araw na linggo ng trabaho. **Bibigyan ng Kompanya ang mga empleyado ng hindi bababa sa dalawang (2) magkasunod na araw ng pahinga bawat linggo, naaalinsunod sa isang siyam at kalahating (9½) oras ng paggawa sa Produksyon ng Bacon para sa oras ng paggawa ng “C”.**

5.07 The Company agrees to notify full-time employees, at least one week in advance, or at the commencement of employment, whether they will work an eight-hour five-day work week or a ten-hour four-day work week. The Company's operation shall be a seven-day work week operation, from Sunday to

Saturday inclusive. There will be three (3) shifts in a twenty-four (24) hour work day, designated as the Day Shift, Afternoon Shift, or Night Shift.

Sumasang-ayon ang Kompanya na aabisuhan ang mga full-time na empleyado, hindi bababa sa isang linggong pauna, o sa simula ng pagkatanggap sa trabaho, kung sila ay magtatrabaho ng tig-walong oras na limang araw na linggo ng pagtrabaho o tig-sampung oras na apat na araw na linggo ng pagtrabaho. Ang operasyon ng Kompanya ay tig-pitong araw na linggo ng trabaho, mula Linggo hanggang Sabado. Mayroong tatlong (3) oras ng paggawa sa loob ng isang dalawampu't-apat (24) na oras ng araw ng trabaho, itinakda bilang Pang-araw na oras ng paggawa, Pang-hapon na oras ng paggawa, o Pang-gabi na oras ng paggawa.

5.08 **Part-time Employees' Hours of Work**

Mga Oras ng Trabaho ng Part-time na mga Empleyado

The Company may hire up to forty-seven and one-half (47.5%) percent of the work force as part-time employees. Calculation of the percentage shall take place every four (4) calendar weeks and shall be based on the total number of employees in the bargaining unit, each and every week. If the percentage of part-time employees exceeds forty-seven and one-half (47.5%) percent in any one week, the number of part-time employees who are in excess of the forty-seven and one-half (47.5%) percent shall be the number used to pay the most senior part-time employees the hourly rate of pay for the next higher classification

(using the part-time employees' experience) for all hours worked by said employees. (i.e. If the Company has 400 employees in the bargaining unit and 200 employees in one week were part-time, the 10 most senior part-time employees will receive the hourly rate of pay for the next higher classification as indicated above for the number of hours that those 10 senior employees worked during that week.) For further clarification if the 10 most senior part-time employees were at the 12 month rate in the skilled classification, they would receive the 12 month rate in the Trades Without License classification for all hours worked that week.

Maaaring kumuha ng hanggang apatnapu't pito at kalahating (47.5%) porsiyento ng lakas panggawa bilang mga part-time na empleyado ang Kompanya. Ang kalkulasyon ng porsiyento ay mangyayari tuwing ika-apat (4) na linggo ng kalendaryo at ibabatay sa kabuuang bilang ng mga empleyado sa bargaining unit, bawat linggo. Kung ang porsiyento ng kabuuang bilang ng mga part-time na empleyado ay sosobra sa apatnapu't pito at kalahating (47.5%) porsiyento sa kahit na anumang linggo, ang bilang ng mga part-time na empleyado na labis sa apatnapu't pito at kalahating (47.5%) porsiyento ay gagamitin bilang ang numero na ibabayad sa pinakanakatataas na part-time na mga empleyado sa kanilang sahod bawat oras para sa susunod na masmataas na pag-uuri (gamit ang karanasan ng mga part-time na empleyado) para sa lahat ng oras na tinrabaho ng mga nasabing empleyado. (i.e. Kung ang Kompanya ay mayroong 400 mga empleyado sa bargaining unit at 200 mga empleyado sa loob ng isang linggo ay part-time, ang 10 pinaka-nakatataas na mga part-time na

empleyado ay makatatanggap ng sahod bawat oras para sa susunod na masmataas na pag-uuri bawat sa nakasaad sa itaas para sa bilang ng mga oras na tinrabaho ng 10 pinaka-nakatataas na mga empleyado para sa linggong iyon). Para sa karagdang pag-lilinaw kung ang 10 pinaka-nakatataas na mga part-time na empleyado ay nasa 12-buwang kabayaran sa loob ng pagkadalubhasang pag-uuri, matatanggap nila ang 12-buwang kabayaran sa pag-uuri ng Trades Without License para sa lahat ng mga oras na tinrabaho sa linggong iyon.

Said part-time employees may be scheduled to work less than forty (40) hours a week, but will not be scheduled to work less than four (4) hours in any one shift when scheduled or called in to work.

Ang nasabing mga part-time na empleyado ay maaaring itakdang magtrabaho na masmababa sa apatnapung (40) oras sa isang linggo, ngunit hindi itatakda na magtrabaho ng masmababa sa apat (4) na oras sa kahit na anong oras ng paggawa kapag tinawag upang magtrabaho.

5.09 **Scheduling and Posting Work Schedule**

Pagtakda at Pagpahayag ng Oras ng Trabaho

- (1) Scheduling shall be done by the Company for full-time employees by classification within each department and by seniority, and for part-time employees shall be done by department and by seniority. Both full-time and part-time shall be scheduled

as indicated above, provided that the employee has the ability to perform the normal functions of the job. The plant shall be divided into the following departments: Ang pagtakda ay gagawin ng Kompanya para sa mga full-time na empleyado batay sa pag-uuri sa loob ng bawat kagawaran at sa kataasan ng tungkulin, at para sa mga part-time na empleyado naman ay bawat sa kagawaran at sa kataasan ng tungkulin. Ang full-time at part-time ay itatakda batay sa nakasaad sa itaas, kung ang empleyado ay mayrong kakayahan na gumawa ng mga karaniwang tungkulin ng trabaho. Ang planta ay hahatiin sa mga sumusunod na mga kagawaran:

- 1) Ham Boning a.m.
- 2) Ham Boning p.m.
- 3) Ham Boning Pack Off
- 4) **Pumping Days**
- 5) **Stuffing Days**
- 6) **Tumble Days**
- 7) **Smokehouse Days**
- 8) **Smokehouse p.m.**
- 9) **Pumping Nights**
- 10) **Stuffing Nights**
- 11) **Tumble Nights**
- 12) **Smokehouse Nights**
- 13) Packaging a.m.
- 14) Packaging Nights
- 15) Sausage
- 16) Shipping a.m.

-
- 17) Shipping p.m.
 - 18) Shipping Nights
 - 19) Sanitation a.m.**
 - 20) Sanitation p.m.
 - 21) Sanitation Nights
 - 22) Plant Services
 - 23) Maintenance
 - 24) Powerhouse
 - 25) Waste Water**
 - 26) Bacon Packaging Days (A)**
 - 27) Bacon Packaging Days (B)**
 - 28) Bacon Packaging Days (C)**
 - 29) Bacon Packaging Nights (A)**
 - 30) Bacon Packaging Nights (B)**
 - 31) Bacon Packaging Nights (C)**
 - 32) Bacon Shipping Days**
 - 33) Bacon Shipping Nights**
 - 34) Bacon Injection Days**
 - 35) Bacon Injection Nights**

The Company has the ability to create additional departments during the life of this Collective Bargaining Agreement for legitimate business reasons, providing it informs the Union of its intention within a reasonable period of time of not less than thirty (30) calendar days before establishing the new department(s).

Mayroong kakayahan ang Kompanya na gumawa ng mga karagdagang kagawaran sa panahon ng buhay ng Collective Bargaining Agreement na ito para sa mga dahilang

pangkalakal na naaayon sa batas, ang pagbigay nito ay nag-aabiso sa Unyon ng layunin sa loob ng makatwirang panahon na hindi bababa sa tatlung (30) araw sa kalendaryo bago magtayo ng mga bagong (mga) kagawaran.

- (2) The Company shall post a work schedule for all employees, either working full-time or part-time, no later than Thursday of each week for the following week. If the schedule is not posted by Thursday at 6:00 p.m., then the schedule already posted shall apply for the following week.

The Company has the right to call in part-time employees not previously scheduled to work if required by the business, provided that a senior part-time employee in the department is not available to work the hours and provided it does not result in overtime hours being scheduled.

Magpapaskil ang Kompanya ng oras ng trabaho para sa lahat ng mga empleyado nito, nagtatrabaho ng full-time o part-time, na hindi lalampas sa araw ng Huwebes ng bawat linggo para sa susunod na linggo. Kung hindi naipaskil ang oras ng trabaho ng 6:00 p.m. ng araw ng Huwebes, ang oras na trabaho na nakapaskil ang susundin para sa susunod na linggo.

May karapatan ang Kompanya na papasukin sa trabaho ang mga part-time na empleyado na hindi itinakdang magtatrabaho kung kailangan ito ng negosyo,

sa kondisyon na ang isang nakatatandang part-time na empleyado sa kagawaran ay hindi makakapagtrabaho ng mga oras na iyon at sa kondisyon na hindi ito hihigit sa bilang ng oras ng pagtrabaho na unang itinakda.

- (3) A schedule of employees working full-time may be changed without notice in the event of unscheduled absence of employees or in the event of emergencies, such as snowstorm, flood, breakdown of machinery, or other instances of force majeure. In all other cases, except by mutual agreement between the Company and the employee, at least forty-eight (48) hours' notice of change must be given, or four (4) hours' additional pay, at the straight time rate, in lieu of notice.

Ang oras ng trabaho ng mga full-time na empleyado ay maaaring baguhin na walang abiso kung mayroong nagliban na hindi itinakda o sa mga pangyayari ng mga kagipitan, tulad ng snowstorm, baha, pagkasira ng makina, o iba pang pagkakataon ng force majeure. Sa lahat ng ibang mga kaso, maliban lamang sa kasunduan sa pagitan ng Kompanya at ng empleyado, hindi bababa sa apatnapu't walong (48) oras na pag-abiso ng pagbabago ang kailangang ibigay, o apat (4) na oras na karagdagan sahod, sa tuluy-tuloy na kabayaran, kapalit ng abiso.

The foregoing shall not apply to employees other than full-time. Notice to such other employees shall be given as far in advance as possible, by the Company. In the case of a shift cancellation for part-time employees, a minimum of twelve (12) hours' notice shall be given, or four (4) hours additional pay at straight time shall be paid by the Company in lieu of notice, except in the event of an emergency as defined in Section 5.05.

Ang susunod ay hindi gagamitin sa mga empleyado maliban lamang sa mga full-time. Ang abiso sa ibang mga empleyado ay ibibigay nang masmaaga ng Kompanya. Sa pangyayari ng pagkawalang-bisa ng oras ng pagtrabaho ng mga part-time na empleyado, hindi baba sa labindalawang (12) oras na abiso ang ibibigay, o apat (4) na oras na karagdangang sahod na tuluy-tuloy na oras ang babayaran ng Kompanya kapalit ng abiso, maliban lamang sa pangyayaring may kagipitan na isinalaysay sa Seksyon 5.05.

(4) **Time Clocks**
Mga Orasan

The Company shall provide time clocks to enable employees to record their own time for payroll purposes. Employees shall record their own time at the time they start and finish work and the time they commence and return from meal periods and such other recordings as may be required by the Company.

Magbibigay ng mga orasan ang Kompanya na magbibigay ng kakayahan sa mga empleyado na i-tala ang sarili nilang oras para sa layunin ng payroll. I-tatala ng mga empleyado ang kanilang sariling oras mula sa oras na sila ay nagsimulang magtrabaho at natapos magtrabaho at mga oras na sila ay umalis at bumalik mula sa panahon ng pagkain at iba pang mga talaan na hingin ng Kompanya.

5.10 **Meal and Rest Periods: All Employees**

Panahon ng Pagkain at Pahinga: Lahat ng mga Empleyado

(1) A daily shift of four (4) hours and up to and including five (5) hours shall have one (1) rest period with pay.

Ang araw-araw na oras ng pagtrabaho na mayroong apat (4) na oras at pataas at kasama ang limang (5) oras ay mayroong isang (1) oras ng pahinga na mayroong kabayaran.

(2) A person working a daily shift of more than five (5) hours, but less than seven (7) hours, shall have one (1) rest period, with pay, and one (1) thirty (30) minute meal period, without pay.

Ang isang tao na nagtatrabaho ng arawan na oras ng pagtrabaho na higit sa limang (5) oras, ngunit hindi tataas ng pitong (7) oras, ay mayroong isang (1) oras ng pahinga, na mayroong kabayaran, at isang (1) tatlung (30) minutong oras ng pagkain, na walang kabayaran.

(3) A person working a daily shift of more than seven (7) hours and up to eight (8) hours shall have one meal period of thirty (30) minutes without pay and two rest periods with pay scheduled approximately in the middle of each period before and after the meal period.

Ang isang tao na nagtatrabaho ng arawan na oras ng pagtrabaho na higit sa pitong (7) oras at hanggang walong (8) oras ay mayroong isang tatlumping (30) minutong oras ng pagkain na walang kabayaran at dalawang oras ng pahinga na mayroong kabayaran sa gitna ng bawad panahon bago at pagkatapos ng oras ng pagkain.

(4) Rest periods for all employees shall not begin until one (1) hour after commencement of work or shall end not less than one (1) hour before either the meal period or the end of the shift and shall not be combined with the meal period.

Ang mga oras ng pahinga para sa lahat ng mga empleyado ay hindi magsisimula hanggang pagkatapos ng isang (1) oras na pagtatrabaho o hindi bababa sa isang (1) oras bago ang mga oras ng pagkain o ang katapusan ng oras ng pagtrabaho at hindi isasama sa oras ng pagkain.

(5) If an employee is required to work overtime on the completion of an eight (8) hour shift or ten (10) hour shift, and if the Company does not schedule a meal period without pay, then the employee will be scheduled a fifteen (15) minute rest period with pay within half an hour of the end of the first shift, providing the overtime is for two (2) hours or more.

Kung ang empleyado ay inatasang magtrabaho ng higit sa bilang ng oras ng pagtrabaho sa pagkakumpleto ng isang walong (8) oras na pagtrabaho o sampung (10) oras na pagtrabaho, at kung ang Kompanya ay hindi nagtakda ng isang oras ng pagkain na walang kabayaran, magtatakda ng isang limampung (15) minutong oras ng pahinga na mayroong kabayaran sa empleyado sa loob ng unang tatlumpung minuto ng pagtatapos ng unang oras ng pagtrabaho, kung ang higit sa bilang ng oras ng pagtrabaho ay para sa dalawang (2) oras o higit pa.

(6) The Company and the Union agree that a rest period scheduled by the Company shall be of fifteen (15) minutes' uninterrupted duration.

Ang Kompanya at ang Unyon ay sumasang-ayon na ang isang oras ng pahinga na itinakda ng Kompanya ay labinlimang (15) minuto ang haba na walang abala.

(7) The Company and the Union agree that a meal period without pay for employees working a daily shift of eight (8) or ten (10) hours shall be thirty (30) minutes' of uninterrupted duration and shall start not earlier than three (3) hours nor later than five (5) hours after commencement of the employee's shift.

Ang Kompanya at ang Unyon ay sumasang-ayon na ang isang oras ng pagkain na walang kabayaran para sa mga empleyado na nagtatrabaho ng isang arawan na oras ng pagtrabaho na mayroong walo (8) o sampung (10) oras ay tatlumpung (30) minuto ang haba na walang abala at magsisimula ng hindi masmaaga sa tatlong (3) oras o hindi lalampas ng limang (5) oras pagkatapos magsimula ang oras ng pagtrabaho ng empleyado.

5.11 Personal Breaks

Mga Pansariling Pahinga

(a) The Union agrees that except in cases of personal necessity, employees shall not ask for additional time off during the working day. The Union agrees that rest periods must not be abused.

Sumasang-ayon ang Unyon maliban lamang sa mga pangyayari ng pansariling pangangailangan, na ang mga empleyado ay hindi hihingi ng karagdagang oras na walang trabaho sa pahanon ng araw na mayroong trabaho. Sumasang-ayon ang Unyon na ang mga oras ng pahinga ay hindi aabusuhin.

(b) Employees shall not be disciplined or discharged as a result of authorized usage of time for personal breaks granted by the Company. However as a deterrent to excess usage the following measures will apply:

Hindi didisiplinahin o tatanggalin ang mga empleyado dahil sa awtorisadong paggamit ng oras para sa mga pansariling pahinga na ibinigay ng Kompanya. Ngunit bilang maiwasan ang sobrang paggamit susundin ang mga sumusunod na panukala:

(i) Employees will have the time used on each break deducted from their weekly hours worked.

Ibawas ang mga oras na ginamit ng mga empleyado sa bawat oras ng pahinga sa kanilang lingguhang oras na tinrabaho.

(ii) Employees who for reasons supported by medical documentation show a specific condition to exist which necessitates

greater use of the washroom will not have time deducted for use of the washroom.

Ang mga empleyado na may mga dahilan na suportado ng mga kasulatang medikal na nagpapakita ng kanilang tiyak na kalagayan upang gumamit ng banyo ng masmadalas ay hindi babawasan ng oras sa paggamit ng banyo.

(c) The Union agrees to work with the Company to deal with employees who are abusing personal breaks.

Sumasang-ayon ang Unyon na makipag-ugnayan sa Kompanya sa pakikitungo sa mga empleyado na umaabuso ng kanilang mga pansariling pahinga.

5.12 Clean Up Time

Oras ng Paglinis

Employees will be allowed sufficient clean up time with pay in order to meet the sanitation expectation of the Company including that of HACCP. Employees must punch out prior to changing into their street clothes. The allotted clean up time that extends beyond the normal shift end due to employees being required to work, will be paid at the rate of time and one-half (1½) the employee's regular rate.

Bibigyan ng sapat na oras na mayroong kabayaran ang mga empleyado na maglinis upang matugunan ang mga inaasahang antas ng linis ng Kompanya kasama din ang sa HACCP. Dapat mag-punch out ang mga empleyado bago sila magpalit

ng kanilang personal na mga damit. Ang itinakdang oras ng paglinis na higit sa karaniwang oras ng pagtrabaho dahil sa kinailangang pagtrabahuhin ang mga empleyado, ay babayaran ng halaga na ayon sa isa't kalahating (1½) halaga ng karaniwang kabayaran ng empleyado.

6

SECTION 6 OVERTIME ORAS NA HIGIT SA BILANG NG ORAS NG PAGTRABAHO

6.01 The Company agrees to pay an employee time and one-half (1½) for any time worked after completing either an eight (8) hour shift, or ten (10) hour shift for employees who work four (4) ten (10) hour shifts.

Sumasang-ayon ang Kompanya na bayaran ang empleyado ng isa't kalahati (1½) para sa kahit na anong oras na tinrabaho pagkatapos makumpleto ang isang walong (8) oras na oras ng pagtrabaho, o sampung (10) oras na oras ng pagtrabaho para sa mga empleyado na nagtatrabaho ng apat (4) na sampung (10) oras na oras ng pagtrabaho.

The Company agrees to pay an employee time and one-half (1½) for any time worked after (s)he has worked forty (40) hours in a week which have been paid at straight time rates. The forty (40) hours referred to above will be reduced as indicated in Sections 5.03 and 5.04.

Sumasang-ayon ang Kompanya na bayaran ang empleyado ng isa't kalahati (1½) para sa kahit na anong oras na tinrabaho pagkatapos niya magtrabaho ng apatnapung (40) oras sa loob ng isang linggo na binayaran bilang tuluy-tuloy na oras. Ang apatnapung (40) oras na tinukoy sa itaas ay babawasan ayon sa mga Seksyon 5.03 at 5.04.

6.02 Overtime shall be by mutual consent and shall be offered to the most senior employee(s) on the shift, in the department, by classification, and thereafter in descending order of seniority, providing the employee has the ability and qualifications to perform the required work. It is further understood that the efficient operation of the business may require overtime and in this event the most junior employee(s) on the shift in the department, by classification, in increasing order of seniority, who have the ability and qualifications to perform the work, shall then do the required work. **The process of requesting overtime will be done by canvassing employees, but the Company may use a sign-up sheet as an alternate method.**

Ang pagtrabaho ng higit sa bilang ng oras ng pagtrabaho ng empleyado ay pinagsang-ayunan ng bawat isa at i-aalok sa mga pinakanakatandang (mga) empleyado sa oras ng pagtrabahong iyon, sa loob ng kagawaran, sa pag-uuri, at pagkatapos noon ay sa pababang pagkakasunud-sunod ng pagkatanda, sa kondisyon na ang empleyado ay mayroong kakayahan at mga katangian na gawin ang kailangang trabaho. Naiintindihan pa na ang mabisang pagpapatakbo ng negosyo ay mangangailangan ng higit sa bilang ng oras

ng pagtrabaho ng empleyado at sa pangyayaring ito ang pinaka-bagong (mga) empleyado na nasa oras ng pagtrabaho sa loob ng kagawaran, sa pag-uuri, pataas na pagkakasunud-sunod ng pagkatanda, na mayroong kakayahan at mga katangian na gawin ang trabaho, ay kakailanganing pagtrabahuin sa iyon. **Ang proseso ng paghiling ng higit sa bilang ng oras ng pagtrabaho ay gagawin sa pamamagitan ng pagsiyasat ng mga empleyado, ngunit ang Kompanya ay maaaring gumamit ng sign-up sheet bilang alternatibong paraan.**

If any qualified employee is inadvertently missed in this rotation more than once in a six (6) month period, then the Company agrees to pay said employee either two (2) hours at straight time if it is after their regular scheduled shift, or five (5) hours at straight time if they are missed for overtime on a non-regular scheduled workday.

Kung nalaktawan ang kahit na sinong kwalipikadong empleyado ang pag-ikot na ito ng higit sa isa sa loob ng anim (6) na buwang panahon, sumasang-ayon ang Kompanya na bayaran ang nasabing empleyado ng dalawang (2) oras na tuluy-tuloy kung ito ay pagkatapos ng kanilang pangkaraniwang itinakdang oras ng pagtrabaho, o limang (5) oras na tuluy-tuloy kung nalaktawan sila para sa higit sa bilang ng oras ng pagtrabaho sa isang hindi-pangkaraniwang itinakdang araw ng pagtrabaho.

Where possible, requests for daily overtime will be made no later than the end of an employee's lunch period.

Kung saan posible, ang mga paghingi ng arawang higit sa bilang ng oras ng pagtrabaho ay gagawin ng hindi lalampas sa katapusan ng oras ng tanghalian ng empleyado.

6.03 There shall be no pyramiding of overtime.

Walang pyramiding na gagawin para sa higit sa bilang ng oras ng pagtrabaho.

6.04 When a full-time or part-time employee is working on a General Holiday as indicated in Section 11 said employee shall receive time and one-half (1½) at their regular rate of pay for all time worked and in addition shall receive the General Holiday pay that the employee would have received had said employee not worked on the General Holiday.

Kapag ang full-time o part-time na empleyado ay nagtatrabaho sa isang Pangkaraniwang Araw ng Pahinga na nakasaad sa Seksyon 11, ang nasabing empleyado ay makakatanggap ng isa't kalahati (1½) na batay sa kanilang karaniwang halaga ng sahod para sa lahat ng oras na tinrabaho at karagdagang kabayaran para sa Pangkaraniwang Araw ng Pahinga na matatanggap ng empleyado kung ang empleyado ay hindi nagtrabaho sa Pangkaraniwang Araw ng Pahinga.

6.05 An employee who is sent home during their regular work week due to a lack of work and is then requested to work on Saturday and/or Sunday will receive the applicable overtime rate.

Ang isang empleyado na pinauwi habang nasa kanilang karaniwang lingo ng trabaho dahil sa kakulangan sa trabaho at itinakdan magtrabaho sa araw ng Sabado at/o Linggo ay makakatanggap ng naaayon na kabayaran para sa halaga ng higit sa bilang ng oras ng pagtrabaho.

6.06 **Overtime Meal**

Pagkain sa Higit sa Bilang ng Oras ng Pagtrabaho

When an employee works four (4) hours or more of overtime, said employee shall be provided with a hot meal by the Company, or pay in lieu in the amount of eight dollars and fifty (\$8.50) cents.

Kapag ang empleyado ay nagtrabaho ng apat (4) na oras o higit pa ng higit sa bilang ng oras ng pagtrabaho, ang nasabing empleyado ay bibigyan ng mainit na pagkain ng Kompanya, o kabayaran na kapalit nito sa halagang walong dolyares at limampung (\$8.50) sentimo.

6.07 All overtime scheduled prior to the start of an employee's regular shift shall be paid at time and one-half (1½) their regular hourly rate of pay regardless of whether they are required to work their full shift. This provision shall not apply in the event an employee requests to leave before the end of their regular scheduled shift.

Ang lahat ng itinakdang higit sa bilang ng oras ng pagtrabaho bago ang umpisa ng karaniwang oras ng pagtrabaho ng empleyado ay

may kabayaranang isa't kalahati (1½) ng kanilang karaniwang halaga ng sahod kahit kinailangan silang magtrabaho ng kanilang buong oras ng pagtrabaho. Ang kondisyong ito ay hindi gagamitin sa pangyayari na ang empleyado ay hihiling na umalis bago matapos ang kanilang karaniwang oras ng pagtrabaho.

SECTION 7 SENIORITY KATANDAAN

7

7.01 Seniority is defined as the length of an employee's seniority with the Company from the employee's original date of hire, which shall include a period or periods that an employee may have been on a leave of absence authorized by the Company, or in a position excluded from the bargaining unit, effective April 1, 1999.

Ang katandaan ay itinutukoy bilang ang haba ng katandaan ng isang empleyado sa Kompanya mula sa araw ng kanilang pagkatanggap bilang empleyado, na kasama ang panahon o mga panahon na ang empleyado ay maaaring naka-liban at may pahintulot ng Kompanya, o sa isang posisyon na hindi kasama sa bargaining unit, magkakabisa sa Abril 1, 1999.

The date for full-time employees shall be the date of appointment to a full-time position. The Company and the Union agree that if a part-time employee is appointed to a full-time position during

their probationary period as indicated in Section 4.01, that employee must still complete their probationary period until (s)he has worked eight hundred and eighty (880) hours including his part-time and full-time hours.

Ang araw para sa mga full-time na empleyado ay mula sa araw na sila ay inilagay sa full-time na posisyon. Sumasang-ayon ang Kompanya at Unyon na kapag ang isang part-time na empleyado ay inilagay sa isang full-time na posisyon sa panahon ng kanilang hindi pagka-regular na nakasaad sa Seksyon 4.01, ang empleyadong iyon ay kinakailangang kumpletuhin ang kanilang panahon ng hindi pagka-regular hanggang siya ay nakapagtrabaho ng walong raan at walumpung (880) oras kasama ang kaniyang part-time at full-time na mga oras.

If employees begin work or are hired on the same date, seniority ranking shall be determined from their date of application to the Company. If the date of application is the same, the ranking shall be established using their birth date, defined for these purposes as the month and day.

Kapag nagsimulang magtrabaho o natanggap sa trabaho sa parehong petsa, ang antas ng katandaan ay malalaman mula sa petsa ng kanilang paglalagay sa Kompanya. Kung ang petsa ng paglalagay ay pareho din, ang antas na gagamitin ay ang kanilang petsa ng kapanakan, na tinukoy para sa layuning ito bilang ang buwan at araw.

7.02 The Company agrees to provide a seniority list to the Union and have same posted on the premises four (4) times a year; namely, January 1, April 1, July

1 and October 1 of each year. A copy of said seniority list shall be delivered to the Chief Steward and Assistant Chief Steward. When an employee completes the probationary period and attains seniority, as defined herein, the Union will be advised by the end of the payroll week next following.

Sumasang-ayon ang Kompanya na magbigay ng listahan ng katandaan sa Unyon at ipapaskil sa lugar ng trabaho apat (4) na beses bawat taon; sa mga petsang Enero 1, Abril 1, Hulyo 1 at Oktubre 1 ng bawat taon. Ang isang kopya ng nasabing listahan ng katandaan ay dadalhin sa Chief Steward at Assistant Chief Steward. Kapag ang nakumpleto ng empleyado ang kanilang panahon ng hindi pagkaregular at naabot ang katandaan, na naitukoy dito, aabisuhan ang Unyon sa katapusan ng susunod na linggo ng payroll.

7.03 The seniority shall be considered broken and employment terminated if an employee:

Ang katandaan ay ituturing na nasira at ang tungkulin ay tinapos kung ang empleyado ay:

- (1) is duly discharged by the Company and not reinstated through the Grievance and/or Arbitration procedure of this Collective Bargaining Agreement;
tinanggal ng Kompanya at hindi naibalik sa pamamagitan ng pamamaraan ng Pagreklamo at/o Arbitrasyon ng Collective Bargaining Agreement na ito;
- (2) voluntarily quits or resigns;
boluntaryong umalis o nagbitiw;

-
- (3) has been laid-off continuously for a period of more than twelve (12) months or is called back to work after a lay-off and does not return to employment within the time as set out in Section 8;

naalis sa trabaho ng maraming beses sa loob ng panahon na higit sa labindalawang (12) buwan o tinagawan na bumalik sa trabaho pagkatapos ng pagka-alis sa trabaho at hindi bumalik sa tungkulin sa loob ng nakasaad na panahon sa Seksyon 8;

- (4) is absent from work without a written leave of absence for more than three (3) working days, unless a satisfactory reason is given by the employee. Sickness or inability to communicate with the Company shall be considered a satisfactory reason;

nagliban sa trabaho na walang nakasulat na pagliban na higit sa tatlong (3) araw ng pagtrabaho, maliban lamang kung mayroong isang kasiya-siyang dahilan na ibinigay ang empleyado. Ang pagkasakit o pagkawalang kakayahan na makipag-ugnayan sa Kompanya ay ituturing na kasiya-siyang dahilan;

- (5) fails to return to work on the completion of an authorized leave of absence, unless a satisfactory reason is given by the employee. Sickness or inability to communicate with the Company shall be considered a satisfactory reason.

nabigong bumalik sa trabaho sa katapusan ng panahon ng pinahintulutang pagliban,

maliban lamang kung mayroong isang kasiya-siyang dahilan na ibinigay ang empleyado. Ang pagkasakit o pagkawalang kakayahan na makipag-ugnayan sa Kompanya ay ituturing na kasiya-siyang dahilan;

- (6) has not worked for a period of two (2) years or longer due to illness or injury, unless by mutual agreement between the Company and the Union that the period should be shortened or extended. Prior to an employee who is absent from work due to illness or injury being terminated, the Company and the Union will meet to discuss the particular circumstances of the employee in question. The termination of an employee in these circumstances will not affect their eligibility for benefits under LTD. If the parties are unable to agree on the status of the employee, the Company maintains the right to terminate the employee subject to the Union maintaining the right to grieve the validity of such termination.

hindi nakapagtrabaho ng dalawang (2) taon o higit pa dahil sa pagkasakit o pagkapinsala, maliban lamang kung pinagsang-ayunan ng Kompanya at ng Unyon na ang panahon na ito ay papaigsiin o hahabaan. Bago tanggalin ang empleyado dahil sa pagkasakit o pagkapinsala, paguusapan ng Kompanya at Unyon ang mga pangyayari na nakapaligid sa empleyadong ito. Ang pagtanggap sa isang empleyado sa mga pangyayaring ito ay

hindi makaka-apekto sa kanilang karapatan para sa benepisyong sa ilalim ng LTD. Kung ang mga panig ay hindi makapag-sangayon sa katayuan ng empleyado, may karapatan ang Kompanya na tanggalin ang empleyado kung saan mayroong karapatan ang Unyon na magreklamo tungkol sa katotohanan ng pagkatanggal na ito.

The employee understands that any termination that is mutually agreed upon between the Company and Union shall be deemed for just cause.

Naiintindihan ng empleyado na ang kahit na anong pagkatanggal ay pinag-sangayunan ng Kompanya at Unyon ay ituturing na para sa makatarungang dahilan.

7.04 Seniority shall be the governing factor in matters of promotion, lay-off, choice of shift, recall, reduction from full-time to part-time, and choice of vacation schedule, providing the employee has the ability to perform the normal functions of the job requirements.

Ang katandaan ay ang mamumunong dahilan sa mga usapin ng pagtaas ng ranggo, pagka-alis sa trabaho, pagpili ng oras ng pagtrabaho, pagbalik, pagbawas mula sa full-time papuntang part-time, at pagpili ng panahon ng bakasyon, na nagbibigay sa empleyado ng kakayahan na gawin ang mga karaniwang paggawa ng mga pangangailangan ng trabaho.

7.05 In the event an employee's status changes from full-time to part-time either at the direction of or with permission of the Company, their seniority date will be their most recent date of hire. When an employee's full-time status is changed to part-time status due to circumstances of maintaining an efficient operation it is understood that such employees shall be considered for full-time positions before employees who have requested full-time employment before any posting is made by the Company.

Sa pangyayaring mag-iba ang katayuan ng empleyado mula full-time sa part-time sa utos ng o may pahintulot ng Kompanya, ang kanilang petsa ng katandaan ay ang kanilang pinaka-bagong petsa ng pagkatanggap sa trabaho. Kapag ang katayuan ng empleyado na full-time ay nabago sa part-time dahil sa kalagayan ng pagpapanatili ng mabisang operasyon naiintindihan na ang mga empleyadong ito ay ituturing para sa mga posisyon na full-time bago ang mga empleyado na humiling ng tungkuling full-time bago ipaskil ito ng Kompanya.

7.06 The Company agrees to give one (1) week's notice prior to changing an employee's status from full-time to a part-time basis.

Sumasang-ayon ang Kompanya na bigyan ng isang (1) linggong abiso ang empleyado bago baguhin ang katayuan nito mula full-time sa part-time.

7.07 It will be the responsibility of each employee to keep the Company and the Union advised at all

times of their current address and telephone number, either temporary or permanent.

Responsibilidad ng bawat empleyado na abisuhan ang Kompanya at ang Unyon sa laht ng oras ng kanilang kasalukuyang tirahan at numero ng telepono, maging pansamantala o permanente ang mga ito.

7.08 **Part-time** **Part-time**

Part-time employees will have seniority only within the part-time seniority list, and full-time employees will have seniority over part-time employees. For scheduling purposes, part-time employees will still be scheduled separately from full-time employees. Said scheduling shall be done by department, by seniority, providing the employee has the ability to perform the normal functions of the job. The Company agrees to schedule part-time employees as indicated above in order that a senior part-time employee, if hours are available when scheduling a week, may be scheduled up to forty (40) hours.

Ang mga part-time na empleyado ay magkakaroon ng katandaan lamang sa loob ng listahan ng katandaan ng part-time, at ang mga full-time na empleyado ay magkakaroon ng katandaan sa mga part-time na empleyado. Para sa layunin ng pagtatakda ng oras ng trabaho, ang mga part-time na empleyado ay tatakda ng oras ng trabaho na hiwalay sa mga empleyadong full-time. Ang nasabing pagtakda ay gagawin ng kagawaran, batay sa katandaan, sa kondisyon na ang empleyado ay mayroong kakayahan

na gawin ang mga karaniwang gawain ng trabaho. Sumasang-ayon ang Kompanya na itakda ang mga part-time na empleyado na nakasaad sa itaas sa kaayusan na ang part-time na empleyadong may katandaan, kung mayroong mga oras habang nagtatakda sa isang linggo, ay maaaring itakda ng hanggang apatnapung (40) oras.

SECTION 8

LAY-OFF AND RECALL FROM LAY-OFF PAGTANGGAL AT PAGBALIK GALING SA PAGKATANGGAL

8

8.01 Lay-off Notice / Definition

Abiso ng Pagkatanggal / Pagtukoy

(a) A lay-off, for the purpose of this section, shall be defined as a layoff of seven (7) consecutive calendar days or longer.

Ang pagtanggal, para sa layunin ng seksyong ito, ay itutukoy bilang isang pagkatanggal ng pitong (7) magkakasunod na araw ng kalendaryo o higit pa.

(b) In the case of lay-off of employees with less than six (6) months seniority, the Company agrees that two (2) working days notice shall be given. For employees with six (6) months or more of service, two (2) working days notice shall be given for each year of service, up to a maximum of five (5) working days.

Sa pangyayari ng pagkatanggal ng mga empleyado na mayroong hindi aabot sa anim (6) na buwang katandaan, sumasang-ayon ang Kompanya na dalawang (2) araw ng trabahong abiso ang ibibigay dito. Para sa mga empleyado na mayroong anim (6) na buwan o higit pang serbisyo, dalawang (2) araw ng trabahong abiso ang ibibigay sa bawat taon ng serbisyo hanggang sa hindi tataas sa limang (5) araw ng trabaho.

8.02 Lay-offs and recall to employment shall be based on seniority, i.e., the last hired employee shall be the first laid-off, and the last laid-off shall be the first recalled, provided the senior employee is able to perform the normal functions of the job, or can qualify reasonably quickly. Those given such opportunity to qualify must within seven (7) working days demonstrate ability to perform the assigned classification satisfactorily.

Ang mga pagtanggap at pagbalik ng pagkatanggal ay gagawing batay sa katandaan, i.e., ang pinakahuling tinanggap na empleyado ay ang unang tatanggalin, at ang huling tatanggalin ay ang unang babawiin ang pagkatanggal, sa kondisyon na ang empleyadong may katandaan ay may kakayahang gawin ang mga karaniwang gawain ng trabaho, o maaaring maging karapat-dapat kaagad. Sa mga nabigyan ng pagkakataong ito upang maging karapat-dapat ay kailangang maipakita ang kanilang kakayahan na gawin ng kasiya-siya ang mga nakatakandang pag-uuri sa loob ng pitong (7) araw ng trabaho.

Part-time employees shall be laid-off prior to full-time employees on the criteria set out above. Full-time employees shall be recalled prior to part-time employees on the criteria as set out above.

Ang mga part-time na empleyado ay tatanggalin bago ang mga full-time na empleyado gamit ang saligan na nakasaad sa itaas. Ang mga full-time na empleyado ay pabalikin bago ang mga part-time na empleyado gamit ang saligan na nakasaad sa itaas.

8.03 In the event that a full-time employee is laid-off due to reduction of business, said employee would be entitled to displace the most junior full-time employee in another department within his classification, and be given an opportunity to demonstrate his ability to perform the normal functions of the job within one week, except in the event of permanent closure of a department or a job becoming redundant, in which case this period of time shall be up to ten (10) working days. When a junior full-time employee is displaced by another senior employee as indicated above, (s)he shall be offered the opportunity to remain part-time in his classification in another department, by displacing the most junior employee, or by displacing the most junior part-time employee, or displacing the most junior full-time employee in a lower rate of pay classification, or be laid-off if the employee so chooses.

Sa kaganapan na ang isang full-time na empleyado ay tinanggal dahil sa kabawasan ng negosyo, ang nasabing empleyado ay may karapatan na palitan ang pinaka-babatang full-time na empleyado sa loob

ng ibang kagawaran na nasa katulad na pag-uuri, at mabigyan ng pagkakataon na maipakita ang kanyang kakayahan na gawin ang mga karaniwang gawain ng trabaho sa loob ng isang linggo, maliban lamang kung sa kaganapan ng permanenteng pagsara ng isang kagawaran o isang trabaho na naging kalabisan, sa ganoong sitwasyon ang pahanon ay magiging hanggang sampung (10) araw ng trabaho. Kapag ang nakababatang full-time na empleyado ay napalitan ng isang empleyadong may katandaan batay sa nakasaad sa itaas, siya ay aalukin ng pagkakataon na manatili bilang part-time sa kanyang pag-uuri sa loob ng ibang kagawaran, o papalitan ang pinaka-babatang full-time na empleyado na mayroong mas mababang pag-uuri ng sahod, o matanggal kung ito ang pipiliin ng empleyado.

8.04 Any employee who has been notified at his or her last known address to return to work, and within five (5) calendar days has failed to do so without reasonable excuse, shall be considered to have quit their employment voluntarily and their existing seniority rights shall be therefore terminated. When such notice is sent to any employee, a copy thereof shall be sent concurrently to the Union.

Ang kahit na sinong empleyado na na-abisuhan gamit ang pinakahuling kilalang tirahan na bumalik sa trabaho, at sa loob ng limang (5) araw ng kalendaryo ay nabigong gawin ito na walang makatwirang dahilan, ay ituturing na boluntaryong nagbitiw sa kanilang tungkulin at ang kanilang karapatang pang-katandaan ay tatapusin. Kapag ang abisong ganito ay ipinadala sa kahit na sinong

empleyado, magpapadala rin ng isang kopya nito sa Unyon.

8.05 The Company agrees to supply a list of laid-off or recalled employees, excluding those on probation, on the day an employee is given notice of lay-off or given notice of recall to the Chief Steward and a copy of same faxed to the Union.

Sumasang-ayon ang Kompanya na magbigay ng listahan ng mga tinanggal o pinabalik na mga empleyado, hindi kasama ang mga nasa hindi regular na trabaho, sa araw na binigyan ang empelyado ng abiso ng pagkatanggal o abiso ng pagbalik sa Chief Steward at isang kopya din ng mga ito sa Unyon.

SECTION 9
VACANCIES/CLASSIFICATION
POSTINGS
MGA BAKANTENG TRABAHO/
PAGUURI NG MGA IPINASKIL

9

9.01 Classification vacancy(ies) are newly created positions or positions that have been vacated by an employee or any additional positions that are required by the Company to meet its business obligations. When the Company determines that there is a permanent vacancy it shall be posted on the bulletin board for three (3) working days within seven (7) working days from the date the classification vacancy has been created. Said classification vacancy to be filled shall be awarded to the senior qualified

employee within fifteen (15) calendar days from the end of the three (3) day posting, providing the remaining employees can satisfactorily and efficiently perform the work required, but in any event said classification vacancy shall be awarded within forty-five (45) calendar days **and the employees movement to the awarded position shall not be unreasonably delayed.** The name of the successful applicant is to be posted on the bulletin board.

Ang (mga) bakanteng trabaho na pag-uuri ay bagong gawang mga posisyon o mga posisyon na iniwan ng isang empleyado o kahit na anong mga karagdagang posisyon na kailangan ng Kompanya upang matapos ang mga obligasyong pangnegosyo. Kapag nagpasiya ang Kompanya na mayroong isang permanenteng bakanteng trabaho ito ay ipapaskil sa bulletin board ng tatlong (3) araw ng trabaho sa loob ng pitong (7) araw ng trabaho mula sa araw na ginawa ang bakanteng trabahong may pag-uuri. Ibibigay ang bakanteng trabahong may pag-uuri sa kwalipikadong empleyadong may katandaan sa loob ng labinlimang (15) araw ng kalendaryo mula sa katapusan ng tatlong (3) araw ng pagpaskil, sa kondisyon na ang mga natitirang empleyado ay may kakayahang gawin ang kailangang trabaho ng kasiya-siya at mahusay, ngunit sa kahit na anong kaganapan na ang nasabing bakanteng trabahon na pag-uuri ay ibinigay sa loob ng apatnapu't limang (45) araw ng kalendaryo **at hindi maaantala ng hindi makatwiran ang posisyon na ibinigay sa empleyado.** Ang pangalan ng matagumpay na aplikante ay ipapaskil sa bulletin board.

9.02 The Company will provide copies of job postings, applicant lists and the name of individual(s) awarded the job to the Chief Steward.

Magbibigay ang Kompanya ng mga kopya ng nakapaskil na trabaho, listahan ng mga aplikante at pangalan ng (mga) taong nabigyan ng trabaho sa Chief Steward.

9.03 Vacancies occurring as a result of filling a temporary position will be filled by Management, by giving an opportunity to senior qualified employees to fill the vacancy, provided they possess the knowledge, training, ability, and physical fitness for the vacant position. Successful applicants for a temporary vacancy must remain in the position until the incumbent returns to work, or may be released earlier if the Company approves.

Ang mga pagkabakante ng trabaho na nangyayari dahil sa pagpuno ng pansamantalang posisyon ay pupunuin ng administrasyon, sa pamamagitan ng pagbigay ng pagkakataon sa mga kwalipikadong empleyadong may katandaan upang mapuno ang bakanteng trabaho, sa kondisyon na mayroon silang kaalaman, pagsasanay, kakayahan, at tamang kalusugan para sa bakanteng trabaho. Ang mga matagumpay na aplikante para sa isang pansamantalang bakanteng trabaho ay kailangang manatili sa posisyong ito hanggang sa bumalik ang nanunungkulan sa posisyong iyon, o maaaring umalis ng masmaaga kung may pahintulot ng Kompanya.

9.04 Job postings shall identify the classification, hours of work, which means the starting and quitting time, **the days of the week** and the department. **Maintenance postings shall also indicate the primary department that the employee will be required to work in.**

Ang mga ipinaskil na trabaho ay kikilalanin ang pag-uuri, mga oras ng trabaho, na ang ibig sabihin ay ang oras ng pag-umpisa at pagtatapos ng trabaho, **mga araw ng linggo** at ang kagawaran. **Ang mga nakapaskil ay ipapahiwatig din ang pangunahing kagawaran kung saan kailangang magtrabaho ang empleyado.**

9.05 Successful applicants under this provision may not apply for a further classification posting until they have worked nine (9) months in the position, except if the employee is applying to a higher paid classification in their department, **or if the posting is in the maintenance department and the employee is already working in the same department that the posting is designated for, or if the employee has worked in that department in the last twelve (12) months.** Successful applicants who are removed by the Company will not be subject to the nine (9) month bar.

Ang mga matagumpay na aplikante sa ilalim ng kondisyong ito ay hindi maaaring mag-aplay sa ibang ipinaskil na pag-uuri hanggang sa matapos nila ang siyam (9) na buwang pagtrabaho sa posisyong iyon, maliban lamang kung ang empleyado ay nag-aaplay para sa pag-uuring mayroong mas mataas na kabayaran

sa loob ng kanilang kagawaran, **o kung ang nakapaskil ay nasa loob ng kagawaran ng pagpapanatili at ang empleyado ay nagtatrabaho na sa loob ng kagawarang iyon kung saan nakatalaga ang nakapaskil, o kung ang empleyado ay nagtrabaho sa kagawarang iyon sa loob ng labindalawang (12) buwan.** Ang mga matagumpay na mga aplikante na tinanggal ng Kompanya ay hindi sasailalim sa siyam (9) na buwang pagkabuklod.

9.06 Employees who are on Workers Compensation, weekly indemnity, personal leave of absence, or vacation for more than one month shall be bypassed when granting the bid position.

Ang mga empleyado na nasa Kabayaran ng Manggagawa, lingguhang bayad-pinsala, pansariling pagkaliban, o bakasyon na higit sa isang buwan ay lalaktawan habang ibinibigay ang posisyon ng pagpahayag.

9.07 It is understood that an employee with seniority must possess the knowledge, training, ability and physical fitness for the vacant position, which will be tested when the company gives the senior employee a reasonable training period to demonstrate their knowledge, training, ability and physical fitness for the position to which the employee applied. For semi-skilled positions, the training period will be up to **ten (10) working days but no less than two (2) working days**, and for skilled positions, the training period will be up to **twenty (20) working days but no less than five (5) working days**.

Naiiintidihan na ang isang empleyado na may katandaan ay kailangang mayroong kaalaman, kasanayan, kakayahan at tamang kalusugan para sa bakanteng posisyon, na kapag sinuri habang binibigyan ng kompanya ang empleyadong may katandaan ng isang makatwirang panahon ng pagsasanay na maipakita ang kanilang kaalaman, kasanayan, kakayahan at tamang kalusugan para sa posisyon kung saan nag-aplay ang empleyado. Para sa mga posisyong mayroong hating-kasanayan, ang panahon ng pagsasanay ay hanggang **sampung (10) araw ng trabaho ngunit hindi bababa sa dalawang (2) araw ng trabaho**, at para sa mga dalubhasang posisyon, ang panahon ng kasanayan ay hanggang **dalawangpung (20) araw ng trabaho ngunit hindi bababa sa limang (5) araw ng trbaho**.

The company agrees that the training/qualifying periods indicated above are the period of time that the company assigns in order to form an opinion as to whether or not an employee will eventually be able to perform the work without instruction or assistance. The Company and the Union agree that during said training/qualifying period said employee shall be paid the rate of pay of the position they are vacating. Upon completion of the training/qualifying period, or forty-five (45) calendar days from the date of the award whichever is less, the employee shall be paid the rate of the job applied for.

Sumasang-ayon ang kompanya na ang mga panahon ng pagsasanay/pagpapaging-dapat na nakasaad sa itaas ay mga panahon na itinatakda ng kompanya upang malaman kung ang isang empleyado ay may kakayahang gawin ang trabaho na walang pagtuturo o tulong. Sumasang-ayon ang

Kompanya at ang Unyon na ang nasabing panahon ng pagsasanay/pagpapaging-dapat ng nasabing empleyado ay babayaran sa halaga ng sahod ng posisyon na kanilang iiwanan. Sa oras na matapos ang panahon ng pagsasanay/pagpapaging-dapat, o limampu't-limang (45) araw ng kalendaryo mula sa petsa ng pagkalooban kung anuman ang masmababa, babayaran ang empleyado ng halagang katumbas ng sahod ng trabahong in-aaplyan niya.

If the employee has performed the said job in a classification within the last twenty-four (24) months, and can still perform the said job, there will not be a need for a trial period.

Kapag nagawa ng empleyado ang trabaho ng isang pag-uuri sa loob ng dalawampu't apat (24) na buwan, at kaya pa rin niyang gawin ang nasabing trabaho, hindi na mangangailangan ng panahon ng pagsubok.

9.08 An employee cannot qualify for the classification if said employee is causing serious loss or damage to product or equipment or inefficiency in the operation. Under these circumstances, the employee may be removed at any time and returned to his or her former position.

Hindi magiging karapat-dapat ang isang empleyado para isa pag-uuri kung ang nasabing empleyado ay nagdudulot ng seryosong pagkawala o pagkasira sa produkto o kagamitan o kawalan-kaya sa operasyon. Sa ilalim ng mga kondisyong ito, maaaring tanggalin ang empleyado kahit anong oras at ibalik sa dati niyang posisyon.

9.09 An employee who successfully bids on a position may opt to return to their former position at anytime during the training period without penalty. An employee can exercise this option only once every calendar year.

Ang empleyado na matagumpay na nagpahayag sa isang posisyon ay may pagkakataon na bumalik sa kanilang dating posisyon sa kahit na anong oras habang nasa panahon ng pagsasanay na walang kaparusahan. Maaaring gawin itong pagkakataon na ito ng empleyado ng isang beses bawat taon ng kalendaryo lamang.

9.10 It is understood that employees who post to a lower paying job will be paid the rate of the job to which they post.

Naiintindihan na ang mga empleyado na nagpaskil sa trabahong mayroong mas mababang sahod ay babayaran ng sahod na katumbas ng halaga ng sahod ng trabahong iyon.

9.11 A part-time employee may become a full-time employee when either of the following circumstances arise:

Ang isang part-time na empleyado ay maaaring maging isang full-time na empleyado kapag nangyari ang mga sumusunod na kalagayan:

(a) a part-time employee successfully bids for a full-time position and is awarded the position as per Section 9.01 above; (the Company and the Union agree that full-time employees shall be given preference

over part-time employees when full-time positions are available.) or

matagumpay na nakapagpahayag ang isang part-time na empleyado para sa isang full-time na posisyon at ibinigay ang posisyon batay sa Seksyon 9.01 sa itaas; (sumasang-ayon ang Kompanya at Unyon na ang mga full-time na empleyado ay bibigyan ng pagtatangi kaysa mga part-time na empleyado kung mayroong mga full-time na posisyon.) o

(b) a part-time employee has worked the same number of hours as a full-time employee over a three (3) calendar month period. They shall then be deemed to be a full-time employee and shall receive pay and benefits according to the full-time employee's classification in the collective bargaining agreement. The exception to this rule shall be when a part-time employee is specifically informed that he is replacing an employee for vacation purposes, leave of absence, illness or injury, or workers compensation for a period not exceeding six (6) calendar months.

nagtrabaho ang isang part-time na empleyado ng katulad na bilang ng mga oras ng isang full-time na empleyado sa loob ng tatlong (3) buwan ng kalendaryo. Sila ay ituturing na isang full-time na empleyado at makakatanggap ng sahod at mga benepisyo na ayon sa pag-uuri ng full-time na empleyado sa collective bargaining agreement. Ang kataliwasan sa patakarang ito ay kapag ang part-time na empleyado ay sinabihan na papalitan niya ang isang empleyado dahil sa layunin ng bakasyon, pagliban na may pahintulot, pagkasakit o pagkapinsala, o kabayaran sa manggagawa para sa isang panahon na hindi lalampas ng anim (6) na buwan ng kalendaryo.

SECTION 10 JOB ROTATION COMMITTEE LUPON NG PAGPAPAIKOT NG TRABAHO

10.01 The Job Rotation Committee will identify the positions within each classification and employees will be allowed to rotate jobs within their classifications in order to promote greater productivity, safety on the job, and job satisfaction. The Job Rotation Committee agrees to consult with the affected employees to determine job rotation based on the principle that there is no job ownership. The length of time or duration shall be determined by the Job Rotation Committee, consistent with the objectives of the rotation system.

Ang Lupon ng Pagpapaikot ng Trabaho ay kikilalanin ang mga posisyon sa loob ng bawat pag-uuri at ang mga empleyado ay pahihintulutang umikot sa mga trabaho na nasa loob ng kanilang pag-uuri upang magtaguyod ng mas higit na pagiging produktibo, kaligtasan sa trabaho, at kasiyahan sa trabaho. Ang Lupon ng Pagpapaikot ng Trabaho ay sumasang-ayon na makipagkonsulta sa mga apektadong empleyado upang malaman ang paraan ng pagikot ng trabaho batay sa alituntunin na walang may pag-aari ng trabaho. Ang haba ng panahon ay aalamin ng Lupon ng Pagpapaikot ng Trabaho, kasang-ayon sa mga layunin ng systema ng pagiiikot.

The Company agrees to form a job rotation committee composed of two (2) employees designated by the Union, one of whom may be a full

time Union Representative, and two (2) Company representatives designated by management.

Sumasang-ayon ang Kompanya na magbuo ng isang lupon ng pagpapaikot ng trabaho na kinabibilangan ng dalawang (2) empleyadong itinalaga ng Unyon, ang isa dito ay maaaring isang full-time na Kinatawan ng Unyon, at dalawang (2) kinatawan ng Kompanya na itinalaga ng administrasyon.

In identifying the position(s) within each classification for rotation, the committee shall take into consideration the safety and ergonomic needs of the employee(s), their ability to do other job(s), and the length of time that employee(s) have been working on a similar job. The Company agrees that not necessarily all jobs will rotate.

Sa pagkilala ng (mga) posisyon sa loob ng bawat pag-uuri para sa pagiikot, isasaalang-alang ng lupon ang kaligtasan at ergonomic na mga pangangailangan ng (mga) empleyado, ang kanilang kakayahan na gawin ang ibang (mga) trabaho, at ang haba ng panahon kung saan tinatrabaho ng (mga) empleyado ang katulad na trabaho. Sumasang-ayon ang Kompanya na hindi mapapaikot ang lahat ng mga trabaho.

The Job Rotation Committee shall meet not less frequently than quarterly unless the parties mutually agree to a different schedule.

Ang Lupon ng Pagiikot ng Trabaho ay magpupulong ng hindi bababa sa isang beses bawat tatlong buwan maliban lamang kung napagsang-ayunan na magpulong sa ibang panahon.

SECTION 11 GENERAL HOLIDAYS MGA KARANIWANG ARAW NG PAHINGA

11.01(a) The Company agrees to pay all regular employees eight (8) hours or **nine and a half (9½) hours as the case may be** at their regular rate of pay for eleven (11) paid General Holidays, namely:

Sumasang-ayon ang Kompanya na babayaran ang lahat ng regular na mga empleyado ng walong (8) oras o **siyam at kalahating (9½) oras** sa kanilang karaniwang halaga ng sahod para sa labing-isang (11) bayad na mga Karaniwang Araw ng Pahinga:

New Year's Day	Labour Day
Louis Riel Day	Thanksgiving Day
Good Friday	Remembrance Day
Victoria Day	Christmas Day
Canada Day	Boxing Day
Terry Fox Day	

Bagong Taon	Araw ng mga Manggagawa
Araw ni Louis Riel	Araw ng Pasasalamat
Biyernes Santo	Araw ng Pagbati
Araw ng Victoria	Pasko
Araw ng Canada	Araw ng Boksing
Araw ni Terry Fox	

and any other days declared by the Federal or Provincial Government. For employees working ten (10) or twelve (12) hour shifts or those working regular overtime, it will be their average length of shift in the last four (4) week period.

at anumang ibang araw na ipinahayag ng Pederal o Probinsyal na Gobyerno. Para sa mga empleyadong nagtatrabaho ng sampu (10) o labindalawang (12) oras na oras ng pagtrabaho o iyong mga may regular na higit sa bilang ng oras ng trbaho, ito ay ang kanilang karaniwang haba ng oras ng trabaho sa loob ng huling apat (4) na linggong panahon.

If a General Holiday does not fall on a work day within the scheduled work week of an employee, he or she shall receive either an additional eight (8), **nine and a half (9½), ten (10) or twelve (12)** hours' pay or another day off with pay, which is mutually agreed upon between management and the union, provided it is approved by a majority of the employees.

Kapag ang Karaniwang Araw ng Pahinga ay bumagsak sa araw ng trabaho a loob ng itinakdang linggo ng trabaho ng isang empleyado, siya ay makakatanggap ng karagdagang walo (8), **siyam at kalahati (9½), sampu (10) o labindalawang (12)** oras na sahod o isa pang araw ng pahinga na may kabayaran, na pinagsang-ayunan sa pagitan ng administrasyon at ng unyon, sa kondisyon na aprubado ito ng karamihan ng mga empleyado.

(b) The above General Holidays indicated in 11.01 (a) above shall be observed on the date they fall unless they fall on a Saturday or Sunday in which event the closest Friday or Monday shall be the designated

day. No later than October 1st of each year, the Union and the Company may mutually agree to observe an alternate date for Remembrance Day, Christmas Day, Boxing Day and New Year.

Ang nakasaad na mga Karaniwang Araw ng Pahinga sa itaas sa 11.01 (a) ay kikilalanin sa araw kung saan sila bumagsak maliban lamang kung bumagsak sila sa isang araw ng Sabado o Linggo kung saan ang pinakamalapit na araw ng Biyernes o Lunes ang itatalagang araw. Hindi lalampas ng ika-1 ng Oktubre bawat taon, pagsasang-ayunan ng Unyon at ng Kompanya na kumilala ng isang alternatibong petsa para sa Araw ng Pagbati, Pasko, Araw ng Boksing at Bagong Taon.

11.02 In order for a full-time or part-time employee to receive pay for a General Holiday, (s)he must not have been voluntarily absent from work on the scheduled work day prior to or following such holiday except for illness supported by medical documentation.

Upang makatanggap ng kabayaran ang isang full-time o part-time na empleyado para sa isang Karaniwang Araw ng Pahinga, siya ay hindi dapat boluntaryong magliliban sa trabaho sa itinakdang araw ng trabaho bago o pagkatapos ng araw ng pahinga na iyon maliban sa pagkasakit na suportado ng kasulatang medikal.

Any employee on leave of absence granted by the Company, at the request of the employee, shall not qualify for a General Holiday with pay if (s)he is absent on both their last scheduled work day prior

to, and their first scheduled work day following the General Holiday.

Ang kahit na sinong empleyado na lumiban sa trabaho na may pahintulot ng Kompanya, sa paghiling ng empleyado, ay hindi magiging karapat-dapat para sa Karaniwang Araw ng Pahinga na may kabayaran kung siya ay nagliban sa parehong huling itinakdang araw ng trabaho bago sa, at sa unang itikandang araw ng trabaho pagkatapos ng Karaniwang Araw ng Pahinga.

Any employee receiving a payment for a General Holiday under Weekly Indemnity benefits or Workers Compensation, or sick days, or who has been laid off, shall not be entitled to General Holiday pay.

Ang kahit na sinong empleyado na tatanggap ng kabayaran para sa isang Karaniwang Araw ng Pahinga sa ilalim ng mga benepisyo ng Lingguhang Bayad-pinsala o Kabayaran sa Manggagawa, o araw ng pagkakasakit, o natanggal sa trabaho, ay hindi mabibigyan ng kabayaran ng Karaniwang Araw ng Pahinga.

11.03 Eligible full-time employees shall suffer no reduction in their pay for a General Holiday as set out in 11.01 above, and shall be paid as indicated in Sections 5.03 and 5.04 of this agreement.

Ang mga karapat-dapat na mga full-time na empleyado ay hindi makakaranas ng pagbawas sa kanilang sahod para sa Karaniwang Araw ng Pahinga na nakasaad sa 11.01 sa itaas, at babayaran batay sa nakasaad sa mga Seksyon 5.03 at 5.04 ng kasunduang ito.

11.04 When a General Holiday falls on a regular scheduled day, eligible part-time employees shall be compensated for general holidays based on their average hours worked during the last four (4) weeks.

Kapag ang Karaniwang Araw ng Pahinga ay bumagsak sa isang regular na itinakdang araw, ang mga karapat-dapat na mga full-time na empleyado ay mabibigyan ng kabayaran para sa mga karaniwang araw ng pahinga batay sa kanilang karaniwang oras na tinrabaho sa huling apat (4) na linggo.

If the Holiday falls on a non-working day, eligible part-time employees shall receive five (5%) percent of the employee's total wage, excluding overtime, for the four (4) week period immediately preceding the Holiday.

Kung ang Araw ng Pahinga ay bumagsak sa isang araw na walang trabaho, ang mga karapat-dapat na mga part-time na empleyado ay makakatanggap ng limang (5%) porsiyento ng kabuuang sahod ng empleyado, hindi kasama ang higit sa bilang ng oras ng pagtrabaho, para sa apat (4) na linggong panahon bago ang Araw ng Pahinga.

12

SECTION 12 WAGES MGA SAHOD

12.01 The minimum hourly rates of wages for all employees coming under this Agreement shall be as set out in Appendix "B" of this Agreement. The rates of pay provided in Appendix "B" are minimum rates and

apply to the job classifications. The Company reserves the right to pay employees within a job classification higher than the classification rate.

Ang pinakamababang halaga ng sahod bawat oras para sa lahat ng mga empleyado sa ilalim ng Kasunduang ito ay makikita sa Apendiks “B” ng Kasunduang ito. Ang mga halaga ng sahod ay na nakasaad sa Apendiks “B” ay mga pinakamababang halaga at gagamitin sa mga pag-uuri ng trabaho. Nirereserba ng Kompanya ang karapatan upang bayaran ang mga empleyado sa loob ng pag-uuri ng trabaho na mas mataas sa halaga ng pag-uuri.

12.02 **Injury at Work**

Pagkapinsala sa Trabaho

An employee injured while working in the plant shall suffer no loss of earnings for the hours he or she would have normally worked but were lost on the day in which the accident occurred. Employees will be required to provide written confirmation from the attending physician of treatment and inability to return to the workplace for the balance of the shift if requested by management.

Ang isang empleyado na napinsala habang nagtatrabaho sa planta ay hindi mawawalan ng sahod sa mga oras na siya ay karaniwang nakapagtrabaho ngunit nawala sa araw na iyon kung kailan nangyari ang aksidente. Ang mga empleyado ay kailangang magbigay ng kasulatang nagpapatibay galing sa doktor ng pagpapagamot at kawalan ng kakayahan na bumalik sa lugar ng trabaho para sa pagbalanse ng oras ng paggawa kung hiniling ng administrasyon.

13

SECTION 13 MODIFIED DUTIES / ALTERNATE WORK ARRANGEMENTS BINAGONG MGA TUNKULIN / ALTERNATIBONG PAGSASAAYOS NG TRABAHO

13.01 The Company and the Union, whenever needed, will meet to arrive at a mutually satisfactory agreement to find suitable duties and alternate work arrangements for employees who may have physical restrictions. Employees who are accommodated to these positions shall be considered to be temporarily assigned to the positions, which shall not exceed sixty (60) calendar days except by mutual agreement between the Company and the Union. Any employee who is accommodated to a new job will be paid at their regular job classification hourly rate during the aforementioned accommodation period.

Ang Kompanya at ang Unyon, kung alinman ang kinakailangan, ay magtatagpo at magkakaroon ng pagsang-ayon upang makahanap ng angkop na mga tungkulin at alternatibong pagsasaayos ng trabaho para sa mga empleyado na mayroong pisikal na paghihimpil. Ang mga empleyado na nabigyan ng mga posisyong ito ay ituturing na pansamantalang itinalaga sa mga posisyong ito, na hindi lalampas sa animnapung (60) araw ng kalendaryo maliban lang sa pagsasang-ayon sa pagitan ng Kompanya at ng Unyon. Ang kahit na sinong empleyado na binigyan ng bagong trabaho ay babayaran ayon sa kanilang sahod bawat oras ng regular na pag-uuri ng trabaho habang nasa panahon ng pagbigay na iyon.

SECTION 14 VACATIONS WITH PAY MGA BAKASYON NA MAY KABAYARAN

14

14.01 Each year's vacation requirements for any full-time employee to qualify for the respective periods of vacation with pay, as set forth below, are that they have not missed more than thirty (30) days during a continuous twelve (12) month period, but time for absence from work not to include:

Ang mga kinakailangan upang karapat-dapat na makapagbakasyon bawat tayon para sa kahit na sinong full-time na empleyado para sa mga panahon ng bakasyon na may kabayaran, na nakasaad sa ibaba, ay dapat hindi sila nawala ng higit sa tatlung (30) araw sa isang tuluy-tuloy na labindalawang (12) buwan na panahon, ngunit ang panahon na nagliban sa trabaho na hindi kasama ang:

- (1) the period of vacation;
panahon ng bakasyon;
- (2) time during which the employee has been authorized by the Company to be absent from work (including union leave);
panahon kung saan ang empleyado ay pinahintulutan ng Kompanya na lumiban sa trabaho (kasama ang pagliban sa unyon);
- (3) time during which the employee has been on WCB (up to one (1) year) or short term disability;

panahon kung saan ang empleyado ay nasa WCB (hanggang isang (1) taon) o maigsing panahon ng pagkabalda;

Where a full-time employee does not qualify for vacation with pay as outlined above (s)he shall receive vacation pay calculated at two (2%) percent of their total wages earned for each week of vacation entitlement, for which no vacation allowance has been paid.

Kung saan ang full-time na empleyado ay hindi naging karapat-dapat para sa bakasyon na maryoong kabayaran na nakasaad sa itaas siya ay tatanggap ng bakasyon na mayroong kabayaran na kinalkula sa dalawang (2%) porsiyento ng kanilang kabuuang sahod na kinita para sa bawat linggo ng karapatang magbakasyon, kung saan walang rasyon ng bakasyon ang binayaran.

14.02 Full-time employees with less than one (1) year's seniority by April 1st will receive an amount equal to four (4%) percent of their total wages earned during the period of employment, for which no vacation allowance has been paid, up to April 1st and such vacation pay will be paid at the time they take their vacation. Such employee(s) shall be allowed time off for vacation purposes, without pay, up to two (2) consecutive weeks outside the period of April 1st to September 30th, inclusive, unless otherwise mutually agreed to between the employee and the Company.

Ang mga full-time na mga empleyado na mayroong mas mababa sa isang (1) taong katandaan sa ika-1 ng Abril ay makakatanggap ng halaga na

katulad ng apat (4%) na porsiyento ng kanilang kabuuang sahod na kinita habang sa panahon ng kaniyang tungkulin, kung saan walang rasyon ng bakasyon ang binayaran, hanggang ika-1 ng Abril at ang bakasyong may kabayaran ay babayaran sa oras na sila ay magbakasyon. Ang (mga) empleyadong ganito ay bibigyan ng pahintulot na magkaroon ng panahon na walang trabaho para sa layuning magbakasyon, na walang kabayaran, na hanggang dalawang (2) magkasunod na linggo sa labas ng panahon ng ika-1 ng Abril hanggang ika-30 ng Setyembre, napapabilang, maliban na lamang kung napagsang-ayunan sa pagitan ng empleyado at ng Kompanya.

An employee(s) will be eligible for a vacation day(s) based upon the number of work days from the date of hire up to and including March 31st of the following year on the following basis: an employee will be granted a vacation day(s) on the basis of two hundred sixty (260) work days in the vacation year divided by twelve (12) months equalling one vacation day for every twenty one and two-thirds (21.66) work days to a maximum of ten (10) vacation days or major portion thereof. For greater clarity the following example is provided: if there are one hundred (100) work days from the date of hire to the following March 31st this is divided by twenty one and two thirds (21.66) days equalling four point six one (4.61) vacation days which is rounded up to five (5) days as the major portion thereof.

Ang (mga) empleyado ay magiging karapat-dapat para sa (mga) araw ng bakasyon batay sa bilang ng mga araw ng trabaho mula sa petsa ng pagkakatanggap sa trabaho hanggang sa at kasama ang

ika-31 ng Marso ng susunod na taon sa mga sumusunod na batayan: ang isang empleyado ay bibigyan ng (mga) araw ng bakasyon batay sa dalawangdaan at animnapu't (260) araw ng trabaho sa loob ng taon ng bakasyon hinati sa labindalawang (12) buwan na katumbas ng isang araw ng bakasyon para sa bawat labindalawa at isa at dalawang ikatlong (21.66) na mga araw ng trabaho hanggang sa hindi lalampas sa sampung (10) araw ng bakasyon o malaking bahagi nito. Para sa maging masmalinaw ang sumusunod na halimbawa ay inilaan para dito: kung mayroong isandaang (100) araw ng trabaho mula sa petsa ng pagkatanggap sa trabaho hanggang sa susunod na ika-31 ng Marso ito ay hahatiin sa labindalawa at isa at dalawang ikatlong (21.66) na araw na katumbas ng apat na punto ng anim at isang (4.61) araw ng bakasyon na tinipon paitaas hanggang limang (5) araw bilang malaking bahagi nito.

14.03 Vacation entitlement for full-time employees based on years of full-time seniority, except as defined in 14.19 below, will be as follows:

Ang karapatang magbakasyon para sa mga full-time na empleyado ay batay sa bilang ng taon ng full-time na katandaan, maliban sa nakasaad sa 14.19 sa ibaba, ay magiging tulad ng mga sumusunod:

one (1) or more years of service by April 1 st	two (2) weeks' vacation with pay
five (5) or more years of service by April 1 st	three (3) weeks' vacation with pay
ten (10) or more years of service by April 1 st	four (4) weeks' vacation with pay

nineteen (19) or more years of service by April 1st

five (5) weeks' vacation with pay

isa (1) o higit pang mga taon ng serbisyo sa ika-1 ng Abril

dalawang (2) linggong bakasyon na may kabayaran

lima (5) o higit pang mga taon ng serbisyo sa ika-1 ng Abril

tatlong (3) linggong bakasyon na may kabayaran

sampu (10) o higit pang mga taon ng serbisyo sa ika-1 ng Abril

apat (4) na linggong bakasyon na may kabayaran

labingsiyam (19) o higit pang mga taon ng serbisyo sa ika-1 ng Abril

limang (5) linggong bakasyon na may kabayaran

14.04 Employees with five (5) years of employment in the past ten (10) years, upon completion of one (1) year of full-time seniority from their most recent full-time employment date, shall be entitled to three (3) weeks' vacation with pay.

Ang mga empleyado na mayroong limang (5) taon ng tungkulin sa loob ng nakaraang sampung (10) taon, sa pagtatapos ng isang (1) taon ng full-time na katandaan mula sa pinaka-bagong full-time na petsa ng tungkulin, ay bibigyan ng tatlong (3) linggong bakasyon na mayroong kabayaran.

14.05 Full-time employees shall be granted a **maximum** of three (3) consecutive weeks' vacation with pay during the months of April 1st to July 31st (two (2) consecutive weeks' vacation with pay during the months of August 1st to September 30th), except

as indicated in Sections 14.06 and 14.07, or unless otherwise mutually agreed to between the employee and the Company. **Employees with more than two (2) weeks' vacation may elect to withhold booking one (1) week of their vacation entitlement and then request those vacation days in single days throughout the vacation year. These days must be pre-approved by the Company and will be subject to the demands of the business and the availability on the vacation schedule or if the Company is able to accommodate the request. One (1) day vacation requests will be approved on a first come, first serve basis. Employees may also elect to use vacation in order to make up for full lost days during a slow period.**

Ang mga full-time na empleyado ay bibigyan ng **pinakamataas** na tatlong (3) magkasunod na linggo ng bakasyon na may kabayaran sa mga buwan ng ika-1 ng Abril hanggang sa ika-31 ng Hulyo (dalawang (2) magkasunod na linggo ng bakasyon na mayroong kabayaran sa mga buwan ng ika-1 ng Agosto hanggang sa ika-30 ng Setyembre), maliban sa nakasaad sa mga Seksyon 14.06 at 14.07, o kung ito ay napagsang-ayunan sa pagitan ng empleyado at ng Kompanya. **Ang mga empleyado na mayroong dalawang (2) linggong bakasyon ay maaaring piliing hindi gamitin ang isang (1) linggo ng kanilang karapatang magbakasyon at hilingin na gawing tig-iisang araw ang mga araw ng bakasyon na mga iyon sa kabuuan ng taon ng bakasyon. Ang mga araw na ito ay kailangang may pahintulot ng Kompanya at sakop ng mga pangangailangan ng negosyo at ng pagkakaroon ng nakatakdang**

bakasyon o kung may kakayahan ang Kompanya na tanggapin ang kahilingan. Ang mga kahilingan ng isang (1) araw ng pagbakasyon ay bibigyan ng pahintulot sa batayang naunang humiling, naunang papahintulutan. Maaari din na piliin ng mga empleyado na gamitin ang kanilang bakasyon upang ayusin ang mga buong nawalang araw sa panahon na mabagal ang takbo ng negosyo.

14.06 Full-time employees entitled to three (3), or four (4) weeks vacation with pay shall be granted said vacations consecutively, except during the months of June, July, August, September and December, unless otherwise mutually agreed to between the employee and the Company.

Ang mga full-time na empleyado na may karapatan sa tatlo (3), o apat (4) na linggong bakasyon na may kabayaran ay ibibigay ang mga nasabing bakasyon ng magkakasunod, maliban lang sa mga buwan ng Hunyo, Hulyo, Agosto, Setyembre at Disyembre, maliban sa kung napagsang-ayunan ito sa pagitan ng empleyado at ng Kompanya.

14.07 The vacation period shall be from April 1st to March 31st, for all employees, unless otherwise mutually agreed between the employee and the Company.

Ang panahon ng bakasyon ay magmumula sa ika-1 ng Abril hanggang ika-31 ng Marso, para sa lahat ng mga empleyado, maliban sa kung napagsang-ayunan ito sa pagitan ng empleyado at ng Kompanya.

14.08 Vacation Scheduling

Pagtatakda ng Bakasyon

Vacations may be granted at any time throughout the calendar year, subject to the demands of the business and up to a maximum of ten (10%) percent of the employees in any department will be allowed vacation at the same time.

Maaaring pahintulutan ang mga bakasyon sa kahit na anumang oras sa buong taon ng kalendaryo, sakop ang mga pangangailangan ng negosyo at hindi tataas sa sampung (10%) porsiyento ng mga empleyado sa kahit na anong kagawaran ang pahihintulutang magbakasyon ng sabay-sabay.

Beginning January 1st of each year, in each department, the Company through its working supervisor, shall ask each employee in each department their vacation preference for the first, second and third week of vacation entitlement, in order of seniority (fourth week if chosen in accordance with 14.06). Once the initial pass of requests has been completed, the process will start again in order of seniority so that employees can chose the balance of their vacation entitlement.

Mula ika-1 ng Enero bawat taon, sa bawat kagawaran, ang Kompanya mula sa tagapamahala sa kagawarang ito, ay tatanungin ang bawat empleyado sa bawat kagawaran ng kanilang gustong bakasyon para sa una, ikalawa at ikatlong linggo ng karapatang magbakasyon, sa kaayusan ng katandaan (ika-apat na linggo kung pinili ito batay sa 14.06). Pagkatapos ng unang pagikot ng mga kahilingan ay makumpleto, maguumpisa muli ang proseso sa kaayusan ng

katandaan upang mapili ng mga empleyado ang balanse ng kanilang karapatang magbakasyon.

In the event that the Company receives vacation requests which, if granted, would exceed the ten (10%) percent maximum of the employees in the department, seniority shall govern. Preference will be given to the senior employees' vacation requests until the ten (10%) percent is met in the department.

Sa kaganapan na nakatanggap ang Kompanya ng kahilingang magbakasyon na, kung pinahintulutan, ay lalampas sa sampung (10%) porsiyento ng pinakamataas na bilang ng mga empleyado sa isang kagawaran, mananaig ang katandaan. Bibigyan ng pagkakataon ang mga hiling na magbakasyon ng mga empleyadong may katandaan hanggang sa makuha ang sampung (10%) porsiyento sa isang kagawaran.

This process shall be completed no later than March 1st of that year. The working supervisor and the Company, consistent with the above and the seniority provisions of the collective bargaining agreement, shall then post the approved vacation schedule no later than April 1st and it shall remain posted. Said approved vacation schedule shall not be changed unless mutually agreed between the employee and the Company. The Company will make a sincere effort to grant vacation time as requested by the employee.

Ang prosesong ito ay dapat matapos na hindi lalampas ng ika-1 ng Marso ng taong iyon. Ang tagapamahala at ang Kompanya, katugon sa nakasaad sa itaas at ang mga kondisyon ng katandaan ng collective bargaining agreement, ay ipapaskil

ang napahintulutang itinakdang bakasyon na hindi lalampas sa ika-1 ng Abril at mananatiling nakapaskil ito. Ang nasabing napahintulutang itinakdang bakasyon ay hindi mababago maliban lang kung napagsang-ayunan sa pagitan ng empleyado at ng Kompanya. Sisikapin ng Kompanya na pahintulutan ang panahon ng bakasyon na hiniling ng empleyado.

In calculating the ten (10%) percent, the number will be rounded the closest whole number. If there are four (4) employees in a department, one (1) employee would be allowed to go on vacation at a time.

Sa pagkalkula ng sampung (10%) porsiyento, ang bilang ay titipunin sa pinakamalapit na buong numero. Kung mayroong apat (4) na mga empleyado sa isang kagwaran, isang (1) empleyado ang hindi pahihintulutang magbakasyon sa panahong iyon.

14.09 When a General Holiday occurs during a full-time employee's vacation period, an extra day's vacation shall be granted if the holiday is one which the employee would have received had (s)he been working. Such employee shall have a choice to be granted an extra day's vacation, or be paid for said holiday.

Kapag nangyari ang Karaniwang Araw ng Pahinga sa panahon ng bakasyon ng isang full-time na empleyado, bibigyan siya ng isang sobrang araw ng bakasyon kung ang araw ng pahinga ay siyang matatanggap ng empleyado kung siya ay nagtatrabaho. Ang ganitong empleyado ay bibigyan ng pagkakataon

na pumili kung tatanggapin niya ang sobrang isang araw ng bakasyon, o babayaran na lamang siya para sa araw ng pahinga na iyon.

14.10 A full-time employee's approved scheduled vacation dates will not be changed by the Company.

Ang napahintulutang mga petsa ng bakasyon ng isang full-time na empleyado ay hindi babaguhin ng Kompanya.

14.11 If a full-time employee is ordered by a physician to be confined to their home or in the hospital due to serious illness (not to include day surgery) or injury while on vacation, the employee may request that the balance of their vacation be rescheduled following the employee's return to work but at a time outside the vacation period from April 1st to September 30th.

Kapag ang isang full-time na empleyado ay inatasan ng doktor na manatili sa kanilang bahay o sa ospital dahil sa seryosong karamdaman (hindi kasama ang pang-araw na operasyon) o pagkapinsala habang nagbabakasyon, maaaring humiling ang empleyado na ang balanse ng kanilang bakasyon ay ilipat sa ibang petsa na kasunod ng pagbalik sa trabaho ng empleyado ngunit nasa panahon na nasa labas ng panahon ng bakasyon mula sa ika-1 ng Abril hanggang ika-30 ng Setyembre.

14.12 Full-time vacation entitlement must be taken from April 1st to March 31st to coincide with the eligibility date of April 1st. **Employees will be allowed**

to carry over two (2) weeks of vacation time and pay from year to year. Employees wishing to carry over vacation must notify Human Resources in writing no later than December 1st. Only full week(s) of vacation time will be permitted for carryover and will be booked in accordance with 14.08. Carried over vacation will be used after the current year's vacation has been exhausted and if not used will be paid out. All carried over vacation will be paid at the rate at which it was earned. The Company shall pay out any unused vacation owing within thirty (30) calendar days of March 31st.

Ang karapatang magbakasyon ng isang full-time ay kailangang kuhanin mula sa ika-1 ng Abril hanggang ika-31 ng Marso upang makasabay sa petsa ng pagiging karapat-dapat na ika-1 ng Abril. **Ang mga empleyado ay papahintulutang magpalipas ng dalawang (2) linggo ng bakasyon at kabayaran taun-taon. Ang mga empleyadong nais na magpalipas ng bakasyon ay kailangang makipagugnayan sa Human Resources sa pamamagitan ng kasulatan na hindi lalampas ng ika-1 ng Disyembre. Ang (mga) buong linggo ng bakasyon lamang ay papahintulutan na magpalipas at itatakda batay sa 14.08. Ang pinaglipas na bakasyon ay gagamitin pagkatapos maubos ng kasalukuyang taon ng bakasyon at kung hindi nagamit ay ibabayad na lamang. Ang lahat ng pinaglipas na bakasyon ay babayaran sa halaga kung paano ito kinita. Babayaran ng Kompanya ang kahit na anong hindi nagamit na bakasyon sa loob ng tatlung (30 araw ng kalendaryo ng ika-31 ng Marso.**

14.13 Full-time employees who work less than one (1) year and whose employment is terminated, shall receive vacation pay calculated at four (4%) percent of their total wages earned for the period of time for which they have not received any vacation pay.

Ang mga full-time na empleyado na nagtatrabaho ng hindi aabot sa isang (1) taon at tinapos ang kanilang tungkulin, ay makakatanggap ng kabayaran ng bakasyon na kinalkula sa apat (4%) na porsiyento ng kanilang kabuuang sahod na kinita para sa panahon kung saan sila ay hindi nakatanggap ng kabayaran ng bakasyon.

Part-time

Part-time

14.14 Part-time employees will receive vacation pay allowance based on their previous year's total wages earned January 1st to December 31st, and same shall be paid during the month of April of each year. Entitlement will be based on years of seniority with the Company to December 31st of each year as outlined below:

Ang mga part-time na empleyado ay makakatanggap ng rasyon ng kabayaran ng bakasyon batay sa kabuuang sahod na kinita nila mula ika-1 ng Enero hanggang ika-31 ng Disyembre ng nakaraang taon, at ang katulad ay babayaran sa buwan ng Abril bawat taon. Ang karapatan ay ibabatay sa taon ng katandaan sa Kompanya sa ika-31 ng Disyembre ng bawat taon na ibinalangkas sa ibaba:

less than five (5) years	- 4%
five (5) years but less than ten (10)	- 6%
ten (10) years and more	- 8%
hindi aabot ng limang (5) taon	- 4%
limang (5) taon ngunit hindi aabot ng sampu (10)	- 6%
sampung (10 taon at higit pa	- 8%

14.15 Employees with five (5) or more years of employment in the last ten (10) years shall receive six (6%) percent of their total wages earned for the vacation period for which they have not received any vacation pay.

Ang mga empleyado na mayroong lima (5) o higit pang taon ng tungkulin sa loob ng nakaraang sampung (10) taon ay makakatanggap ng anim (6%) na porsiyento ng kanilang kabuuang sahod na kinita para sa panahon ng bakasyon kung saan hindi sila nakatanggap ng kabayaran ng bakasyon.

14.16 Upon written request of the employee, the Company agrees to grant time off for vacation purposes without pay, based on the full-time employees' schedule for the vacation entitlement for number of weeks entitlement only. Two (2) consecutive weeks shall be granted during the months of April, May, June, July, August, or September, the balance to be granted by the Company in any other month, unless otherwise mutually agreed to between the Company and the employee.

Sa paghiling ng may kasulatan ng empleyado, sumasang-ayon ang Kompanya na ibigay ang panahon na walang trabaho para sa layunin ng

bakasyon na walang kabayaran, batay sa itinakdang oras ng mga full-time na empleyado para sa layunin ng karapatang magbakasyon para sa karapatan ng bilang ng linggo lamang. Dalawang (2) magkasunod na linggo ang ibibigay sa mga buwan ng Abril, Mayo, Hunyo, Hulyo, Agosto, o Setyembre, ang balanse ay ibibigay ng Kompanya sa loob ng ibang buwan, maliban kung napagsang-ayunan sa pagitan ng Kompanya at ng empleyado.

14.17 The words “total wages earned”, wherever stated in this Section, shall be defined in The Employment Standards Code of the Province of Manitoba.

Ang mga salitang “kabuuang sahod na kinita”, tuwing isasaad sa Sekyson na ito, ay itutukoy sa Employment Standards Code of the Province of Manitoba.

- (a) Employees who, during a vacation year ending March 31, are temporarily assigned to a higher classification for a minimum of thirteen (13) consecutive weeks, will have their vacation pay adjusted at the end of the vacation year on a pro rata basis, rounded to the nearest week. For the purpose of calculating the thirteen (13) consecutive weeks referred to above, days that an employee is off work on vacation, General Holidays and days that an employee is off work but entitled to be paid under Section 19.06 - Jury Duty, Section 19.07 - Witness Fees or Section 19.08 - Bereavement Pay

will not be included in the calculation of the thirteen (13) weeks but will also not be considered to break the continuity of the thirteen (13) consecutive weeks. For example, if an employee is temporarily assigned to a higher classification for eleven (11) consecutive weeks and then is off work on vacation for two (2) weeks, (s) he would have to be temporarily assigned to the same higher classification for two (2) more consecutive weeks following their return from vacation in order to trigger this clause. Employees who are absent for any day for any other reason will be deemed to have broken the period of thirteen (13) consecutive weeks and must start a new period of thirteen (13) consecutive weeks in order to qualify.

Ang mga empleyado na, sa taon ng bakasyon na nagtatapos sa Marso 31, ay pansamantalang itatakda sa isang mas mataas na pag-uuri na hindi bababa ng labintatlong (13) magkakasunod na lingo, ay iaakma ang kanilang kabayaran sa bakasyon sa katapusan ng taon ng bakasyon sa pamamagitan ng pro rata, ititipon sa pinakamalapit na linggo. Para sa layunin ng pagkalkula ng labintatlong (13) magkakasunod na linggo na nakasaad sa itaas, ang mga araw na ang empleyado ay wala sa trabaho at naka-bakasyon, mga Karaniwang Araw ng Pahinga at mga araw na ang empleyado ay wala sa trabaho ngunit may karapatan na mabayaran ayon sa

Seksyon 19.06 – Tungkulin bilang Hurado, Seksyon 19.07 – Kabayaran sa pagiging Testigo o Seksyon 19.08 – Kabayaran dahil Nagluluksa ay hindi kasama sa pagkalkula ng labintalong (13) linggo ngunit hindi din ito ituturing na sisira sa pagkakatuluy-tuloy ng labintalong (13) magkakasunod na linggo. Halimbawa, kapag ang empleyado ay pansamantalang itinalaga sa isang masmataas na pag-uuri ng labingisang (11) magkakasunod na linggo at nawala sa trabaho dahil sa bakasyon ng dalawang (2) linggo, siya ay pansamantalang itatalaga sa katulad na masmataas na pag-uuri ng dalawa (2) pang magkakasunod na linggo kasunod ng kanilang pagbalik galing sa bakasyon upang magamit ang sugnay na ito. Ang mga empleyado na nakaliban sa anumang araw sa anumang dahilan ay ituturing na sumira ng panahon na labintalong (13) magkakasunod na linggo at kailangang magumpisa ng panibagong panahon ng labintalong (13) magkakasunod na linggo upang maging karapat-dapat.

- (b) In the event an employee takes a permanent position in a higher classification during the same vacation year as the temporary assignment, then sub (a) above shall not apply.

Sa kaganapan na ang empleyado ay kukuha ng permanenteng posisyon sa masmataas na pag-uuri sa kaparehong

taon ng bakasyon bilang pansamantalang pagtatalaga, hindi gagamitin ang sugnay (a).

- (c) The vacation pay adjustment shall be paid on the first pay period after March 31 of each successive year.

Ang pag-aayos ng kabayaran sa bakasyon ay babayaran sa unang panahon ng sahod pagkatapos ng Marso 31 ng bawat magkasunod na taon.

14.18 The Company reserves the right to determine the vacation period for each employee, subject to the seniority provisions of this Collective Bargaining Agreement.

Nirereserba ng Kompanya ang karapatan nito na magpasya ng panahon ng bakasyon para sa bawat empleyado, sakp sa mga kondisyon ng katandaan ng Collective Bargaining Agreement na ito.

14.19 For the purpose of vacation entitlement in Section 14, years of seniority as indicated above shall not include periods of time when an employee has been laid-off.

Para sa layunin ng karapatang magbakasyon sa Seksyon 14, ang mga taon ng katandaan na nakasaad sa itaas ay hindi isasama ang mga panahon kung kailan tinanggal ang empleyado.

SECTION 15
MANAGEMENT'S RIGHTS AND
FUNCTIONS
MGA KARAPATAN AT TUNGKULIN
NG ADMINISTRASYON

15

15.01 The management of the Company and the direction of the working force, including the right to plan, direct and control plant operations, to maintain the discipline and efficiency of the employees and to require employees to observe Company rules and regulations; to hire; lay-off or assign employees' working hours; promote; demote, discipline, suspend or discharge employees for just cause, are to be the sole right and function of the management.

Ang administrasyon ng Kompanya at ang pamamahala sa lakas ng manggagawa, kasama ang karapatan na magplano, mamahala at magkontrol ng pagpapatakbo ng planta, upang mapanatili ang disiplina at husay ng mga empleyado at upang atasan ang mga empleyado na sumunod sa mga patakaran at tuntunin ng Kompanya; na tumanggap ng mga bagong empleyado; magtanggap o magtalaga ng mga oras ng trabaho ng mga empleyado; magtaas ng ranggo; magbaba ng ranggo, magdisiplina, magsuspende o magtanggap ng mga empleyado na mayroong makatwirang dahilan, ay magiging nag-iisang karapatan at tungkulin ng administrasyon.

15.02 The Company shall be the sole judge as to the products to be handled in its plant.

Ang Kompanya ang magiging nag-iisang tagapagpasya kung anong mga produkto ang pamamahalaan sa planta nito.

15.03 The exercise of the foregoing rights shall not alter any of the specific provisions of this Collective Bargaining Agreement.

Ang paggamit ng mga karapatang ito ay hindi makakapagpabago ng mga kondisyon ng Collective Bargaining Agreement na ito.

15.04 In administering this Collective Bargaining Agreement, the Company shall act reasonably, fairly, in good faith and in a manner consistent with the Collective Bargaining Agreement as a whole.

Sa pamamahala ng Collective Bargaining Agreement na ito, ang Kompanya ay magiging makatwiran, makatarungan, mapagkakatiwalaan at sa paraang alinsunod sa Collective Bargaining Agreement bilang kabuuan nito.

16

SECTION 16 **HEALTH AND SAFETY** **KALUSUGAN AT KALIGTASAN**

16.01 The Company and the Union shall make every reasonable provision for the safety and health of the employees during the hours of their employment.

Ang Kompanya at ang Unyon ay gagawa ng mga makatwirang kondisyon para sa kaligtasan at

kalusugan ng mga empleyado sa mga oras ng tungkulin ng mga nito.

16.02 **Health and Safety Committee**

Lupon ng Kalusugan at Kaligtasan

The Company and the Union agree to set up a Safety Committee of twelve (12) members with equal representation from both parties, and, in addition, add another one (1) committee member for each side for each additional five hundred (500) employees in the bargaining unit (over one thousand (1,000)). The functions of this committee are to see that safe working conditions for all employees are maintained. Meetings of the Safety Committee shall be held monthly during regular working hours. Whenever possible, such meetings will be held in the third week of each month. Upon management approval all time spent investigating health and safety issues and attending health and safety meetings shall be paid time.

Sumasang-ayon ang Kompanya at ang Unyon na magbuo ng Lupon ng Kaligtasan na mayroong labindalawang (12) miyembro na mayroong pantay na pagkakatawan na galing sa parehong panig, at, dagdag pa, dadagdagan pa ng isang (1) miyembro ng lupon para sa bawat panig para sa bawat karagdagang limandaang (500) mga empleyado sa bargaining unit (higit sa isang libo (1,000)). Ang mga tungkulin ng lupon na ito ay upang masiguro at mapanatiling ligtas ang kondisyon ng pagtatrabaho para sa lahat ng mga empleyado. Ang mga pagpupulong ng Lupon ng Kaligtasan ay gagawin buwan-buwan sa loob ng regular na oras ng trabaho. Kung kailan

maaari, ang mga nasabing pagpupulong ay gagawin sa ikatlong linggo ng bawat buwan. Sa pagpahintulot ng administrasyon ang lahat ng oras na ginamit sa pagsusuri ng mga suliraning pangkalusugan at pangkaligtasan at ang pagpunta sa mga pagpupulong na pangkalusugan at pangkaligtasan ay babayaran.

The Company agrees to grant sufficient time off for the Committee/Chairperson to perform their duties.

Sumasang-ayon ang Kompanya na bibigyan nito ng sapat na oras na walang trabaho ang Lupon/ Tagapangulo upang magawa nila ang kanilang mga tungkulin.

The committee will also be responsible for dealing with the effect of ergonomics in the workplace. This will include identifying and analyzing work practices and procedures and making appropriate recommendations.

Ang lupon ay may pananagutan din sa pagharap sa epekto ng ergonomya sa lugar ng trabaho. Kasama dito ang pagpagkilala at pag-aaral ng mga kasanayan at kaparaanan ng trabaho at paggawa ng mga ankop na rekomendasyon.

16.03 The Company agrees to pay up to one (1) normal working day per person per year for all Safety Captains and up to a **minimum of** two (2) normal working days per person per year for members of the Safety Committee to attend seminars, courses, or conferences. The time and scheduling for this time off is to be mutually agreed upon between the Company and the Union.

Sumasang-ayon ang Kompanya na magbabayad ng hanggang isang (1) karaniwang araw ng trabaho sa bawat tao sa bawat taon para sa lahat ng mga Kapitan ng Kaligtasan at hanggang sa **hindi bababa sa** dalawang (2) karaniwang mga araw ng trabaho sa bawat tao sa bawat taon para sa mga miyembro ng Lupon ng Kaligtasan na sumali sa mga pantas-aral, kurso, o komperensya. Ang oras at pagtatakda para sa panahaon na walang trabaho na ito ay pagsasang-ayunan sa pagitan ng Kompanya at ng Unyon.

16.04 No employee shall be sent from one extreme temperature working condition to another in the same day, such as from a smokehouse to a freezer or cooler without a minimum of ten (10) minutes as a cooling off period.

Walang empleyado na ipapadala mula sa isang kondisyon ng trabaho na mayroong matinding temperatura papunta sa isa pa sa loob ng isang araw, tulad ng galing sa smokehouse papunta sa isang freezer o cooler na walang panahon ng pagpapalamig na hindi bababa sa sampung (10) minuto.

16.05 First aid shall be available for workers on all shifts.

Ang paunang lunas ay magagamit ng lahat ng manggagawa sa lahat ng oras ng pagtrabaho.

16.06 Right to Refuse Dangerous Work

Karapatan na Tumanggi sa Mapanganib na Trabaho

In situations where an employee has reasonable grounds to believe and does believe that the particular work is dangerous to their safety or health the employee shall first report their concerns to their immediate supervisor. If immediate action to correct the situation is not taken or if the employee is told that corrective action is not necessary but nevertheless continues to believe that the particular work is dangerous to their safety or health the employee shall be entitled to refuse to perform that particular work until such time that a person from the appropriate government agency has come to the Company's operation to inspect the particular work firsthand. During this time period the employee may be assigned to alternative duties that may be available within the plant. Payment for the above noted time period will not be made if the employee refuses to perform alternative duties.

Sa mga kaganapan kung saan ang empleyado ay mayroong makatwirang dahilan upang paniwalaan na ang isang trabaho ay mapanganib sa kanilang kaligtasan o kalusugan ang empleyado ay kailangang i-ulat ang kanilang pag-aalala sa kanilang tagapamahala. Kung hindi kaagad nagawan ng aksyon ang sitwasyon upang maisaayos ito o kung ang empleyado ay sinabihan na walang kaparusahan ito ngunit patuloy na pinapaniwalaan na ang trabahong ito ay mapanganib sa kanilang kaligtasan o kalusugan magkakaroon ng karapatan ang empleyado na

tanggihan ang nasabing trabaho hanggang sa dumating ang isang tao na galing sa angkop na ahensya ng gobyerno sa Kompanya upang masiyasat ang trabaho ng personal. Sa panahong ito ang empleyado ay maaaring italaga sa mga alternatibong tungkulin na maaari niyang gawin sa loob ng planta. Ang kabayaran para sa nakasaad na panahon sa itaas ay hindi ibibigay kung ang empleyado ay tinanggihan din ang mga alternatibong tungkulin nito.

16.07 Protective devices and other equipment not indicated in 16.08 deemed necessary to properly protect employees from injury shall be provided by the Company. Protective devices and equipment provided by the Company will be in good condition and in the proper size, provided a supplier of the proper size is available. If the proper size is not available, then they will be altered to fit for those employees agreed to by the health and safety committee. All safety equipment will be of good quality.

Ang mga pananggalang na kagamitan at mga ibang pang mga kagamitan na hindi nakasaad sa 16.08 na itinuturing na kailangan upang maayos na pangalagaan ang mga empleyado laban sa pagkapinsala ay ibibigay ng Kompanya. Ang mga pananggalang na kagamitan na ibinigay ng Kompanya ay dapat na nasa magandang kalagayan at tamang sukat, sa kondisyon na mayroong tagapagtustos na maryoong tamang sukat para dito. Kung wala ang tamang sukat, ito ay babaguhin upang magkasya sa mga empleyado na sinang-ayunan ng lupon ng kalusugan at kaligtasan. Ang lahat ng mga kagamitang pangkaligtasan ay dapat na maganda ang kalidad.

16.08 **Protective Clothing / Equipment provided by the Company**

Damit / Kagamitan na Pananggalang na ibinigay ng Kompanya

Laundered cooler coats, pants (shirts as required), aprons, rubber footwear, wetwear, “mousetraps”, knives, steels, scabbards, safety head gear, coveralls, mesh gloves, rubber gloves, hair nets, head shroud, beard nets, cotton gloves, and freezer jackets shall be provided by the Company, and replacements shall be supplied as authorized by Supervision as needed. The supply of equipment or replacement of equipment as indicated above shall be at no cost to the employee(s).

Mga nalabhang dyaket na pangpalamig, pantalon (kamiseta kung kailangan), tapis, goma pangpaa, kasuotang pangbasa, “panghuli ng daga”, kutsilyo, bakal, kaluban, kagamitang pang-ulo, coverall, guwantes na gawa sa msh, guwantes na goma, lambat pangbuhok, takip sa ulo, lambat pangbalbas, guwantes na gawa sa koton, at dyaket na pangfreezer ay ibibigay ng Kompanya, at ang mga pamalit ay ibibigay ng may pahintulot ng Namamahala kung kinakailangan. Ang panustos sa kagamitan o pamalit sa kagamitan na nakasaad sa itaas ay wala dapat kabayaran na manggagaling sa (mga) empleyado.

Protective clothing and/or equipment provided by the Company will be in good condition and in the proper size, provided a supplier of the proper size is available. If the proper size is not available, then they will be altered to fit for those employees agreed to by the health and safety committee. All safety equipment will be of good quality.

Ang mga pananggalang na damit at/o kagamitan na ibinigay ng Kompanya ay dapat na nasa maayos na kalagayan at nasa tamang sukat, sa kondisyon na mayroong tagapagtustos na mayroong tamang sukat para dito. Kung wala ang tamang sukat, ito ay babaguhin upang magkasyo sa mga empleyado na sinang0ayunan ng lupon ng kalusugan at kaligtasan. Ang lahat ng mga kagamitang pangkaligtasan ay dapat na maganda ang kalidad.

Employees who intentionally damage protective clothing and/or equipment provided by the Company will be responsible for the cost of repair or replacement of same. Replacement of freezer jackets, knives and safety equipment shall be provided on a 1-for-1 exchange basis at the discretion of the Supervisor.

Ang mga Empleyado na sinadyang sirain ang pananggalang na damit at/o kagamitan na ibinigay ng Kompanya ay may pananagutan na bayaran ang halaga ng pagpapagawa o pagpapalit ng kaparehong nasira. Ang mga kapalit na diyaket na pangfreezer, kutsilyo at kagamitang pangkaligtasan ay ibibigay sa paraan na 1-para sa-1 na palitan na nasa pagpapasya ng Tagapamahala.

16.09 Tools

Mga Instrumento

Employees must supply their own tools. The Company agrees to give each employee required to use their own tools a tool allowance of **three hundred (\$300.00)** dollars every six (6) months, based on their date of hire.

Kailangang tustusan ng mga empleyado ang kanilang sariling mga instrumento. Sumasang-ayon ang Kompanya na bigyan ang bawat empleyado na kailangang gamitin ang kanilang sariling mga instrumento ng rasyon para sa instrumento na may halagang **tatlongdaang (\$300.00)** dolyares bawat anim (6) na buwan, batay sa petsa ng kanilang pagkakatanggap sa trabaho.

16.10 **Knife Sharpening**

Paghahasa ng Kutsilyo

If the Company does not designate an employee to be a knife sharpener on a shift, the Company agrees to provide sufficient time off, with pay, during the shift for knife sharpening purposes.

Kung walang itinakda ang Kompanya na empleyado bilang tagahasa ng kutsilyo sa isang oras ng pagtrabaho, sumasang-ayon ang Kompanya na magbibigay ito ng sapat na panahon na walang trabaho, na may kabayaran, sa oras ng pagtrabaho para sa layuning paghasa ng kutsilyo.

16.11 **Safety Boots**

Botang Pangkaligtasan

The Company reserves the right to determine footwear suitable for areas within the Plant based upon safety, durability and quality requirements. This footwear must remain on company premises to maintain quality and food safety standards. Employees are expected to maintain footwear in good condition.

Nirereserba ng Kompanya ang karapatan nito na magpasiya kung anong kasuotang pangpaa ang angkop para sa mga lugar sa loob ng Planta batay sa mga pangangailangang kaligtasan, katibayan at kalidad. Ang kasuotang pangpaa ay dapat na manatili sa lugar ng kompanya upang mapanatili ang pamantayan ng kalidad at kaligtasan pangpagkain. Inaasahan ang mga empleyado na mapapanatili ang maayos na kondisyon ng mga kasuotang pangpaa.

The Company will provide each employee with a pair of quality safety boots or safety rubber boots free of charge each year and each year thereafter on their anniversary date, and earlier due to wear and tear with approval of the Supervisor. **Should there be a disagreement between the Supervisor and the employee over whether the boots require earlier replacement due to wear and tear, the matter will be referred to the Health and Safety Committee for determination.**

Bibigyan ng Kompanya ang bawat empleyado ng isang pares ng kalidad na botang pangkaligtasan o botang gawa sa goma na pangkaligtasan na walang kabayaran bawat taon at sa mga susunod na taon sa kanilang petsa ng anibersaryo, at masmaaga dito dahil sa pagkasira na may pahintulot ng Tagapamahala. **Kung nagkaroon ng hindi pagkakaintindihan sa pagitan ng Tagapamahala at ng empleyado tungkol sa pangangailan na mapalitan ang bota dahil sa pagkasira, ito ay isasangguni sa Lupon ng Kalusugan at Kaligtasan para sa pagpapasiya.**

Probationary employees who are issued Company-supplied footwear will not be eligible for reimbursement for six (6) months.

Ang mga hindi regular na empleyado na binigyan ng kasuotang pangpaa na itinutustos ng Kompanya ay hindi karapat-dapat para sa pagsasauli ng nagugol ng anim (6) na buwan.

Employees working in the freezer will be provided with winter boots and replacement liners as needed.

Ang mga empleyado na nagtatrabaho sa freezer ay bibigyan ng botang pang-lamig at pamalit na mga liner kung kinakailangan.

Employees working in shipping/receiving departments or employees working outside will be provided with winter boots and replacement liners as needed during the months of October 1st - April 30th. Replacement of winter boots and replacement liners shall be provided on a 1-for-1 exchange basis and at the discretion of the supervisor.

Ang mga empleyado na nagtatrabaho sa mga kagawaran ng shipping/receiving o mga empleyado na nagtatrabaho sa labas ay bibigyan ng botang pang-lamig at pamalit na mga liner kung kinakailangan sa mga buwan ng ika-1 ng Oktubre – ika-30 ng Abril. Ang pagpalit ng botang pang-lamig at pamalit na liner ay ibibigay sa paraang 1-para sa-1 na palitan at nasa pagpapasya ng tagapamahala.

The Company will supply boots, where they do not supply boots or where it is required to meet a medical accommodation, employees will be entitled to purchase their own CSA approved safety boots from the approved vendor for a total maximum reimbursement of **one hundred and seventy five (\$175.00)** dollars per calendar year.

Magtutustos ang Kompany ng mga bota, kung saan hindi nagtutustos ng mga bota o kung saan kailangan ito para sa dahilang medikal, ang mge empleyado ay magkakaroon ng karapatan na bumili ng kanilang sariling aprubado ng CSA na mga botang pangkaligtasan sa mga aprubadong tindero para sa kabuuang halaga ng pinakamataas na pagsasauli ng nagugol na **isangdaan at pitumpu't limang (\$175) dolyares bawat taon ng kalendaryo.**

Employees required to wear NEOS boots will be provided with the option of receiving an approved under-shoe at the approved vendor, after notifying their Supervisor, up to a maximum reimbursable amount of fifty (\$50.00) dollars per calendar year. These shoes will remain the property of the Company and will follow the same rules and procedures as outlined with the boot allowance policy above.

Ang mga empleyado na kailangang magsuot ng mga botang NEOS ay bibigyan ng pagkakataon na tumanggap ng aprubadong lalagyan ng sapatos sa aprubadong tindero, pagkatapos abisuhan ang kanilang Tagapamahala, hanggang sa pinakamataas na halaga pagsasauli ng nagugol na labinlimang (\$50.00) dolyares bawat taon ng kalendaryo. Ang mga sapatos na ito ay mananatiling pag-aari ng Kompanya at susundan ang katulad na mga patakaran at tuntunin na nakabalangkas sa patakaran ng rasyon ng bota.

16.12 **Health and Safety Cooperation /
Reduction of Accidents & Injuries /
Ergonomics**

**Pakikipagtulungan sa Kalusugan at
Kaligtasan/Pagbawas ng mga Aksidente
at Pagkapinsala / Ergonomya**

The Company and the Union agree to cooperate with the Joint Health & Safety Committee to identify and keep track of injuries occurring in the plant with a view to jointly working towards the elimination of all accidents in the workplace. In order to accomplish and work toward this goal, the Company agrees to give copies of all green cards (and/or accident reports if green cards are not available), describing the nature of the injury and the name of the person, date, time, place, etc.

Sumasang-ayon ang Kompanya at ang Unyon sa Pinagsamang Lupon ng Kalusugan at Kaligtasan upang makilala at antabayanan ang pagkapinsala na nangyayari sa planta na may layuning tanggalin ang lahat ng aksidente sa lugar ng trabaho. Upang magawa at matupad ang layuning ito, sumasang-ayon ang Kompanya na bigyan ng kopya ng lahat ng mga green card (at/o mga ulat ng aksidente kung wala ang mga green card), na naglalarawan kung anong pagkapinsala ang natamo at ang pangalan ng tao, petsa, oras, lugar, atbp.

This information shall be given monthly to the Health & Safety Committee, who shall be provided a mutually agreeable time between the Company and the Health & Safety Committee during working hours for the purpose of further investigation or

discussion with injured employees, or observe working conditions, and bring the result of their investigation, if warranted, back to Management, with recommendation for proposed changes.

Ang impormasyong ito ay ibibigay ng buwanan sa Lupon ng Kalusugan at Kaligtasan, na bibigyan ng mapagkakasunduang oras sa pagitan ng Kompanya at ng Lupon ng Kalusugan at Kaligtasan sa mga oras ng trabaho para sa layunin na karagdagan pagsisiyasat o pagtatalakay kasama ang mga napinsalang empleyado, o obserbahan ang kalagayan ng pagtatrabaho, at dalhin ang resulta ng kanilang imbestigasyon, kung kailangan, pabalik sa Administrasyon, na mayroong rekomendasyon para sa mga imumungkahing pagbabago.

The Company agrees to consider these proposed changes and bring in their experts as required to meet with the Plant Health & Safety Committee to assist in eliminating accidents, proposing ergonomic changes, which the Company may implement.

Sumasang-ayon ang Kompanya na isaalang-alang ang mga iminungkahing pagbabago at dalhin ang kanilang mga dalubhasa upang makipagpulong sa Lupon ng Kalusugan at Kaligtasan ng Planta upang tumulong sa pagtanggap ng mga aksidente, pagmungkahi ng mga pagbabagong sa ergonomya, na maaaring isakatuparan ng Kompanya.

The Committee, at all times, will encourage employees to work in a safe and productive manner.

Ang Lupon, sa lahat ng oras, ay hihimukin ang mga empleyado na magtrabaho sa isang ligtas at produktibong paraan.

The Ergonomics Committee will address ergonomics issues at the plant. The committee will be composed of a minimum of two (2) members designated by the Union, one (1) of whom may be a full-time Union Representative, and two (2) from the Company. The purpose of the ergonomics committee is to promote greater productivity, safety on the job, job satisfaction, and to reduce repetitive strain injuries. The committee will recognize, identify and analyze work practices and processes, including line speeds and benchmarks for line speeds, and will make the necessary recommendations to management to act upon, which will ultimately reduce repetitive types of strain injuries. Any Joint Health and Safety Committee member may request an ergonomic review of a workstation.

Ang Lupon ng Ergonomya ay tatalakayin ang mga suliraning pang-ergonomya sa planta. Binubuo ng lupon ang hindi bababa sa dalawang (2) miyembro na itinalaga ng Unyon, isang (1) na maaaring isang full-time na Kinatawan ng Unyon, at dalawa (2) na galing sa Kompanya. Ang layunin ng lupon ng ergonomya ay upang magtaguyod ng pagiging masproduktibo, kaligtasan sa trabaho, kasiyahan sa trabaho, at kabawasan ng paulit-ulit na pagkapinsala. Kikilalanin at susuriin ng lupon ang mga kasanayan at kaparaanan ng trabaho, kasama ang mga bilis sa linya at mga patnubay para sa bilis ng linya, at gagawa ng mga kinakailangang rekomendasyon sa administrasyon na kanilang gagawin, na sa huli ay makakapagpabawas ng

paulit-ulit na mga pagkapinsala. Ang kahit na sinong miyembro ng Pinagsamang Lupon ng Kalusugan at Kaligtasan ay maaaring humiling ng pagsusuring ergonomya ng isang lugar ng trabaho.

SECTION 17

STRIKES AND LOCKOUTS

MGA PAGWELGA AT PAGBABAWAL

17

17.01 It is mutually agreed that there shall be no strikes, lockouts, stoppages of work or slow-downs during the life of this Collective Bargaining Agreement.

Napagsang-ayunannawalangmangyayaring mga welga, pagbabawal, paghihinto ng trabaho o pagbabagal sa buhay nitong Collective Bargaining Agreement.

SECTION 18

UNION REPRESENTATIVE'S VISITS

MGA PAGBISITA NG KINATAWAN

NG UNYON

18

18.01 A full-time Union Representative, known to the management as the servicing representative will be entitled to service the unit for the purpose of observing working conditions, interviewing members, and to ensure that the terms of the Collective Bargaining Agreement are being implemented.

Ang isang full-time na Kinatawan ng Unyon, kilala sa administrasyon bilang kinatawan na tumutulong ay bibigyan ng karapatan na serbisyohan ang pangkat para sa layunin na obserbahan ang mga kondisyon ng pagtatrabaho, pakikipagpanayam ng mga miyembro, at upang masiguro na ang mga nakatakda sa Collective Bargaining Agreement ay isinasakatuparan.

When entering the plant and before visiting the plant, the Union Representative shall contact the management representative and advise that they intend to visit the plant. The Company shall then allow the Chief Steward or designate to accompany the Union Representative during such visits. All time spent by the Chief Steward or designate to accompany the Union Representative during such visits shall be considered as time worked.

Kapag pumasok ng planta o bago bumisita sa planta, ang Kinatawan ng Unyon ay makikipag-ugnayan sa kinatawan ng administrasyon at magaabiso na siya ay bibisita sa planta. Bibigyan ng Kompanya ng pahintulot ang Chief Steward o magtatalaga ng isang kinatawan na sasama sa Kinatawan ng Unyon sa gayong mga pagbisita. Ang lahat ng oras na ginamit ng Chief Steward o ang naitalagang kinatawan nito sa pagsama sa Kinatawan ng Unyon sa mga pagbisita ay ituturing na oras na tinrabaho.

18.03 Under no circumstances will a Union Representative interrupt, disrupt or stop any employee while engaged in the performance of their duties. If the Union Representative wishes to speak to any

employee, permission is required first from the Operations Supervisor or their designate, who shall not unreasonably deny this request.

Hindi maaaring abalihin o pahintuin ng Kinatawan ng Unyon ang sinumang empleyado na gumagawa ng kanilang tungkulin. Kung nais ng Kinatawan ng Unyon na makipag-usap sa kahit na sinong empleyado, kailangan muna ng pahintulot galing sa Tagapamahala ng Operasyon o kinatawan nito, na siyang hindi magpapahintulot na walang katwiran.

18.04 When in the plant, the Union Representative will follow and observe all policies governing plant operation.

Habang nasa planta, ang Kinatawan ng Unyon ay susunod sa lahat ng mga patakaran sa planta.

18.05 The Company agrees to co-operate with the Union Representatives in the discharge of their duties and provide them with the necessary information as it relates to the Collective Bargaining Agreement.

Sumasang-ayon ang Kompanya na makipagtulungan sa mga Kinatawan ng Unyon sa paggawa ng kanilang mga tungkulin at mabigyan sila ng kailangang impormasyon na may kaugnayan sa Collective Bargaining Agreement.

18.06 All time in the Plant spent by the Chief Steward or designate to attend meetings, conduct investigations, or perform any duties related to Union business shall be considered as time worked, provided it is approved by management.

Ang lahat ng oras na ginamit sa loob ng Planta ng Chief Steward o ang kinatawan nito upang makipagpulong, magsagawa ng mga imbestigasyon, o gumawa ng kanilang mga tungkulin na kaugnay sa tungkulin ng Unyon ay ituturing na oras na tinrabaho, sa kondisyon na aprubado ito ng adminstrasyon.

19

SECTION 19 LEAVES OF ABSENCE MGA PAGLIBAN

19.01 Shop Stewards, as set out in Section 25, shall be granted time off without pay to attend Union business, up to **six (6)** days per year, providing the Company is given two (2) weeks prior notice of such request. The **six (6)** day limit will not apply to the Chief Steward, Assistant Chief Stewards, **Health and Safety Co-Chair** or members elected to the Executive Board, who shall be granted the time necessary to perform their duties with the Union.

Ang mga Shop Steward, na nakasaad sa Seksyon 25, ay bibigyan ng panahon na walang trabaho na walang kabayaran upang maisagawa ang tungkulin ng Unyon, na hanggang **anim (6)** na araw bawat taon, sa kondisyon na binigyan ang Kompanya ng dalawang (2) linggong abiso sa kahilingang ito. Ang **anim (6)** na araw na limitasyon ay hindi magagamit sa Chief

Steward, **mga** Assistant Chief Steward, Pangalawang Tagapangulo ng Kalusugan at Kaligtasan o mga miyembro na inihalal sa Lupon ng mga Tagapamahala, na siyang bibigyan ng panahon na kailangan upang maisagawa ang kanilang mga tungkulin sa Unyon.

19.02 Personal Leave

Pansariling Pagliban

Any employee with one (1) year or more seniority may request a leave of absence of one (1) to four (4) weeks without pay. The request shall be made in writing, giving full details, and same shall be considered by management on an individual basis, taking into account the reason for the request and their ability to accommodate the request based on operational requirements. The granting of such requests shall not be unreasonably withheld by the Company. Such leaves will be lower in priority to vacation requests.

Ang kahit na sinong empleyado na mayroong isang (1) taon o maraming katandaan ay maaaring humiling ng pagliban na isa (1) hanggang apat (4) na linggo na walang kabayaran. Ang paghiling ay gagawin na pasulat, magbibigay ng buong detalye, at ang katulad nito ay ituturing ng administrasyon sa paraang indibidwal, isasaalang-alang ang dahilan ng kahilingan at ang kanilang kakayahan na tanggapin ang kahilingan batay sa mga pangangailangan ng operasyon. Ang pagpahintulot sa ganitong mga kahilingan ay hindi pipigilan ng Kompanya. Ang ganitong mga pagliban ay bibigyan ng mas mababang pagtingin kaysa sa mga kahilingang pangbakasyon.

If an employee uses the above noted leave to work for another employer without disclosing this to the Company they shall have been deemed to have resigned.

Kung ginamit ng isang empleyado ang nakasaad sa itaas na pagliban upang makapagtrabaho sa ibang maypagawa na hindi ipinaalam sa Kompanya sila ay ituturing na nagbitiw sa tungkulin.

19.03 Upon two (2) weeks' prior notice in writing from the Union, the Company agrees to grant a leave of absence of up to one (1) year to one (1) employee who is elected or appointed to a full-time position in the Union. Such leave of absence shall be without pay or other benefits, except that seniority shall continue to accumulate to a maximum of one (1) calendar year. The Union agrees to notify the Company at least two (2) weeks in advance of the employee's return to work for the Company.

Sa dalawang (2) linggong pagabiso na pasulat galing sa Unyon, sumasang-ayon ang Kompanya na pahintulutan ang pagliban ng hanggang isang (1) taon sa isang (1) empleyado na inihala o itinalaga sa isang full-time na posisyon sa Unyon. Ang ganitong pagliban ay walang kabayaran o mga benepisyo, maliban lamang sa katandaan na magpapatuloy na maipon hanggang sa pinakamataas na isang (1) taon ng kalendaryo. Sumasang-ayon ang Unyon na aabisuhan ang Kompanya ng dalawang (2) linggo bago ang pagbabalik ng empleyado sa trabaho niya sa Kompanya.

19.04 **Maternity Leave / Parental Leave / Including Adoption Leave**

Pagliban ng Pagka-ina / Pagliban ng Pagka-magulang/Kasama ang Pagliban ng Pag-ampon

(A) Maternity Leave

Pagliban ng Pagka-ina

A female employee who has been employed by the employer for seven (7) consecutive months or longer, shall be eligible for a granted maternity leave of absence by the Employer. Said employee is required to provide written notice to the Employer where possible at least four (4) weeks before the expected birth, but in any event no later than two (2) weeks after they stop working, including a medical certificate stating the estimated date of delivery. Said employee shall be re-employed by the Employer after the birth, and must do so within seventeen (17) weeks unless she wishes to take parental leave immediately following her maternity leave.

Ang isang babaeng empleyado na nagtatrabaho ng pitong (7) magkaksunod na buwan o masmahaba pa, ay may karapatan na mabigyan ng pagliban ng pagka-ina ng Maypagawa. Ang nasabing empleyado ay kailangang magbigay na nakasulat na abiso sa Maypagawa kung saan maaari na hindi bababa sa apat (4) na linggo bago ang inaasahang panganganak, ngunit sa kahit na anong kaganapan ay hindi bababa sa dalawang (2) linggo pagkatapos nila huminto sa pagtatrabaho, kasama ang katibayang medikal na nagsasaad ng tinatayang petsa ng panganganak. Ang

nasabing empleyado ay tatanggapin muli sa trabaho ng Maypagawa pagkatapos ng panganganak, at dapat gawin sa loob ng labingpitong (17) linggo maliban kung nais niyang kumuha ng pagliban ng pagka-magulang kasunod ng kanyang pagliban ng pagka-ina.

Where an employee intends to work immediately following her maternity leave, she must make application, in writing, and give the Employer a minimum of four (4) weeks' notice in advance of the day she intends to return to work. She must provide the Employer with a doctor's certificate, certifying her to be medically fit to work.

Kung saan ang empleyado ay nagnanais na magtrabaho kaagad pagkatapos ng kanyang pagliban ng pagka-ina, kailangan niyang magpasa ng aplikasyon na nakasulat, at bigyan ang Maypagawa ng hindi bababa sa apat (4) na linggong abiso bago niya nais bumalik sa trabaho. Kailangan niyang magbigay ng kasulatan na galing sa doktor, na nagsasaad na siya ay mayroong hustong kalusugan upang bumalik sa trabaho.

Seniority shall accrue during a maternity leave of absence and benefits accumulated prior to said leave shall be maintained.

Ang katandaan ay maiipon habang nakaliban ng pagka-ina at ang mga benepisyong na naipon bago ang nasabing pagliban ay mananatili.

(B) Parental Leave /Adoption Leave

Pagliban ng Pagka-magulang / Pagliban ng Pag-ampon

(1) Entitlements

Mga Karapatan

Every employee who has been in the employ of the Company for seven (7) months and Ang bawat empleyado na nagtrabaho sa Kompanya ng pitong (7) buwan at

(a) who,

na,

(i) in the case of a female employee, becomes the natural mother of a child, sa kalagayan ng isang babaeng empleyado, ay naging natural na ina ng isang bata,

(ii) in the case of a male employee, becomes the natural father of a child or assumes actual care and custody of his newborn child, or,

sa kalagayan ng isang lalaking empleyado, ay naging natural na ama ng isang bata o ginampanan ang tunay na pag-aaruga at pangangalaga ng kaniyang bagong panganak na sanggol, o,

(iii) adopts a child under the law of a province; and

nag-ampon ng isang bata sa ilalim ng batas ng isang probinsya; at

(iv) has been employed by the Employer

for seven (7) consecutive months or longer.

nagtatrabaho para sa Maypagawa ng pitong (7) magkakasunod na buwan o masmahaba pa.

- (b) who submits to the Employer an application in writing for parental leave where possible at least four (4) weeks before the day specified in the application as the day on which the employee intends to commence the leave;

na nagbigay sa Maypagawa ng aplikasyon na nakasulat para sa pagliban ng pagkamagulang kung saan maaari na hindi bababa sa apat (4) na linggo bago ang araw na nakasaad sa aplikasyon bilang araw kung kailan nais simulan ng empleyado ang kanyang pagliban;

is entitled to, and shall be granted parental leave, consisting of a continuous period of up to thirty-seven (37) weeks.

ay may karapatan na, at bibigyan ng pagliban ng pagka-magulang, na binibilangan ng isang tuluy-tuloy na pahanon na hanggang tatlumpu't pitong (37) linggo.

(2) Commencement of Leave

Simula ng Pagliban

Parental leave must commence no later than the first anniversary date of the birth or adoption of the child or of the date on which the child comes into the actual care

and custody of the employee. The employee will decide when their parental leave is to commence.

Ang pagliban ng pagka-magulang ay magsisimula ng hindi lalagpas sa unang petsa ng anibersaryo ng panganganak o pagampon ng bata o sa petsa kung kailan dumating sa pangangalaga ng empleyado ang bata. Ang empleyado ang magpapasya kung kailan magsisimula ang kanilang pagliban ng pagka-magulang.

(3) Late Application for Parental Leave

Nahuling Aplikasyon para sa Pagliban ng Pagka-magulang

When an application for parental leave under 19.04 (B) (1) (b) above is not made in accordance with 19.04 1(b), the employee is nonetheless entitled to, and upon application to the Employer shall be granted, parental leave under this Section for the full thirty-seven (37) week leave period.

Kapag ang aplikasyon para sa pagliban ng pagka-magulang sa ilalim ng 19.04 (B) (1) (b) sa itaas ay hindi nagawa batay sa 19.04 1(b), may karapatan pa rin ang empleyado, at sa pagpasa ng aplikasyon sa Maypagawa ay bibigyan ng pahintulot, ng pagliban ng pagka-magulang sa ilalim ng Seksyon na ito para sa buong tatlung (37) linggo ng panahon ng pagliban.

(4) Reinstatement of Employee

Pagbalik sa dating tungkulin ng Empleyado

An employee who wishes to resume employment on the expiration of leave granted in accordance with this Section shall be reinstated in the position occupied at the time such leave commenced, or in a comparable position with not less than the same wages and benefits if the position they occupied no longer exists.

Kung nais ng isang empleyado na bumalik sa kanyang tungkulin sa araw ng pagtatapos ng kaniyang pagliban na alinsunod sa Seksyong ito ay ibalik sa dating tungkulin na kanyang pinaghahawakan noong nagsimula ang kanyang pagliban, o sa isang katulad na posisyon na hindi bababa sa katulad na sahod at mga benepisyo kung ang iniwang posisyon ay wala na.

(5) E.I. Benefits

Mga benepisyo ng E.I.

Eligible employees will be entitled to collect E.I. benefits in amounts and for a time period as provided for under the E.I. Act.

Ang mga karapat-dapat na empleyado ay may karapatan na kolektahin ang mga benepisyo ng E.I. sa mga halaga at para sa isang panahon na nakasaad sa Batas ng E.I.

(6) Seniority shall accrue during a parental leave of absence and benefits accumulated

prior to said leave shall be maintained.

Ang katandaan ay maiipon habang nakaliban ng pagka-magulang at ang mga benepisyo na naipon bago ang pagliban ay mananatili.

(7) Benefits provided for in this section are in addition to any and all maternity leave benefits that are available to an employee. Ang mga benepisyo na ibinigay sa seksyon na ito ay karagdagan sa kahit na ano at lahat ng benepisyo ng pagliban ng pagka-ina na mayroon ang empleyado.

(8) If the Employment Standards Code changes in the Province of Manitoba this provision is automatically amended to be in accordance with the legislative changes.

Kapag nagbago ang Employment Standards Code sa Probinsya ng Manitoba ang kondisyong ito ay awtomatikong babaguhin upang maging alinsunod sa mga pambatas na pagbabago.

19.05 **Personal Leave (1 - 4 days)**
Pansariling Pagliban (1 – 4 na araw)

The Company will consider granting a personal leave without pay (up to 4 days) to employees where required. The request will be made in writing as far as in advance as possible. The consideration of such request will be subject to the reason for their request, frequency of the request, and the ability to accommodate the request based on operational

requirements, but will not be unreasonably denied. Any time taken off for personal leave will be considered an authorized absence and will not affect an employee's success sharing entitlements.

Pagaaralan ng Kompanya ang pagbigay ng pansariling pagliban na walang kabayaran (hanggang 4 na araw) sa mga empleyado kung saan kailangan. Ang kahilingan ay gagawin na pasulat at maagang-maaga kung maaari. Ang pagaaral ng ganitong kahilingan ay sakop ng dahilan ng kanilang kahilingan, kadalasan ng kahilingan, at ang kakayahan na maibigay ang kahilingan batay sa mga pangangailangan ng operasyon, ngunit hindi tatanggihan ng walang katwiran. Ang kahit na anong oras na ginamit para sa pansariling pagliban ay ituturing na pinahintulutang pagliban at hindi makakaapekto sa tagumpay ng empleyado na nakikihati sa mga karapatan.

19.06 **Jury Duty/Selection**

Tungkulin ng/Pagkapili bilang Hurado

Full-time employees, and part-time employees averaging twenty (20) hours or more per week in the four (4) preceding weeks, summoned to jury duty/**selection**, shall be paid wages amounting to the difference between the amount paid them for jury duty/**selection** and the amount they would have earned had they worked on such days to the maximum of eight (8), **nine and a half (9.5), ten (10) or twelve (12)** hours per day or **either forty (40) or thirty eight (38)** hours per week. **The amount of pay will be determined by averaging the employees hours worked or paid in the four (4) preceding weeks.**

This does not apply if the employee is excused from jury duty/**selection** for the rest of the day or days and fails to report back to work, or if jury duty/**selection** occurs on the employee's scheduled day off.

Ang mga full-time na empleyado, at mga part-time na empleyado na mayrrong humigit-kumulang na dalawampung (20) oras o higit pa bawat linggo sa loob ng apat (4) na naunang linggo, ay tinawag para sa tungkulin ng/**pagkapili bilang** hurado, ay babayaran ng sahod na may halaga na pagkakaiba sa pagitan ng halagang ibinayad sa kanila para sa tungkulin ng/**pagkapili bilang** hurado at ang halaga na kanilang kikitain kung sila ay nagtrabaho sa mga araw na iyon hanggang walo (8), **siyam at kahalati (9.5), sampu (10) o labindalawang (12)** oras bawat araw o **kahit alin sa apatnapu (40) o tatlumpu't walong (38)** oras bawat linggo. **Ang halaga ng sahod ay malalaman sa pamamagitan ng pagkuha ng maghumigit-kumulang na mga oras na tinrabaho ng empleyado o binayaran ng apat (4) na naunang linggo.** Hindi ito akma kung ang empleyado ay pinayagang hindi gawin ang tungkulin ng/**pagkapili bilang** hurado sa natitirang araw o mga araw at nabigong bumalik sa trabaho, o kung ang tungkulin ng/**pagkapili bilang** hurado ay mangyayari sa itinakdang araw na walang trabaho ang empleyado.

19.07 **Witness Fees**

Kabayaran sa pagiging Testigo

Employees required to appear in Court as a witness on behalf of the Company or the Crown will be paid wages amounting to the difference between

the amount paid them for witness fees and the amount they would have earned had they worked on such days to a maximum of eight (8) hours per day and forty (40) hours per week.

Ang mga empleyado na kailangang humarap sa Husgado bilang isang testigo sa ngalan ng Kompanya o ng Korona ay babayaran ng sahod na nagkakahalaga ng pinagkaibahan sa pagitan ng halaga na ibinayad sa kanila para sa kabayaran sa pagiging testigo at ang halaga na kanilang kinita kung sila ay nagtrabaho sa mga araw na iyon hanggang sa walong (8) oras bawat araw at apatnapung (40) oras bawat linggo.

Employees appearing as a witness on behalf of the Company on their day off will be paid a minimum of four (4) hours or the amount they would have earned had they worked on such day, as above. This compensation shall be paid at the employee's straight time hourly rate and shall not be considered as payment for time worked.

Ang mga empleyadong humaharap bilang testigo sa ngalan ng Kompanya sa kanilang araw ng pahinga ay babayaran ng hindi bababa sa apat (4) na oras o ang halaga na kanilang kikitain kung sila ay nagtrabaho sa araw na iyon, katulad ng nasa itaas. Ang kabayaranang ito ay babayaran sa halaga ng sahod nila bawat oras at hindi ituturing na kabayaran para sa tinrabahong oras.

19.08 **Bereavement Pay**

Kabayaran dahil Nagluluksa

- (a) All employees shall be granted time off

from work, with pay, to a maximum of three (3) consecutive scheduled work days, in the event of death in the immediate family. The term "immediate family" shall mean spouse or common law spouse, parent or stepparent, child or stepchild, brother or sister, mother-in-law, father-in-law, sister-in-law, brother-in-law, grandparent, and grandchild.

Ang lahat ng empleyado ay bibigyan ng panahon na walang trabaho, na may kabayaran, hanggang sa tatlong (3) magkakasunod na itinakdang araw ng trabaho, sa kaganapan na may namatay sa pinakamalapit na pamilya. Ang salitang “pinakamalapit na pamilya” ay may ibig sabihin na asawa o karaniwang asawa sa batas, magulang o amain/inain, anak o anak na panguman, kapatid na lalaki o babae, biyenang babae, biyenang lalaki, hipag, bayaw, lolo/lola, at apo.

(b) Bereavement leave shall be extended by up to two (2) additional working days without pay, concurrent with the leave, as may be necessitated by reason of travel to attend the funeral, when the funeral is held more than five hundred (500) kilometres (one way) from the employee's place of residence. Additional days off without pay for other reasons may be granted by mutual agreement between the Company and the employee concerned.

Ang pagliban dahil namatayan ay papahabain ng hanggang dalawang (2) karagdagang araw ng pagtrabaho na walang kabayaran, kasabay ng pagliban, na maaaring kailanganin dahil sa paglakbay upang makapunta sa burol, kapag ang burol ay itinakda sa lugar na higit sa limangaang (500) kilometro (isang daanan) mula sa tirahan ng empleyado. Ang mga karagdagang araw na walang trabaho at walang

kabayaran para sa ibang mga dahilan ay maaaring ibigay sa pamamagitan ng pagsang-ayon sa pagitan ng Kompanya at ng empleyado.

(c) All employees shall be granted time off work, with pay, to a maximum of one (1) day in the event of death of a grandparent-in-law, aunt, uncle, **niece or nephew.**

Ang lahat ng empleyado ay bibigyan ng panahon na walang trabaho, may kabayaran, hanggang sa isang (1) araw sa kaganapan na namatay ang lolo/lola ng asawa ng empleyado, tiyahin, tiyuhin, **pamangkin na babae o lalaki.**

(d) If a bereavement leave occurs during an employee's vacation, that portion of their vacation time shall be rescheduled upon their return to work at a time agreed upon between the employee and their immediate Supervisor.

Kung ang pagliban dahil namatayan ay mangyayari habang nasa bakasyon ang empleyado, ang bahaging iyon ng kanilang bakasyon ay itatalaga sa ibang oras pagbalik nila sa trabaho sa pinagsang-ayunang panahon sa pagitan ng empleyado at ng kanyang Tagapamahala.

(e) Proof of death may be requested by the Company. (Acceptable proof will include death certificate, newspaper notice, memorial card or letter from a local clergy.)

Maaaring humingi ng katibayan ng pagkamatay ang Kompanya. (Maaaring tanggapin ang katibayan ng pagkamatay, abiso sa pahayagan, kard o sulat na pang-aalala galing sa lokal na pari.)

19.09 **Family Responsibility Leave**

Pagliban dahil sa Responsibilidad sa Pamilya

In the event of an illness or injury occurring to an employee's spouse, parent or child, an employee may request, and if so, shall be granted a leave of absence or absences which shall not exceed five (5) days of unpaid leave in total per calendar year. The purpose of this leave shall be to enable the employee to attend to the needs of their ailing spouse (including common law spouse), parent or child, or the ailing brother, sister, stepbrother, stepsister, uncle, aunt, nephew, niece, grandchild, grandparent, of the employee or of the employee's spouse or common law spouse; and will also include current or former foster parent, current or former foster child, ward, guardian of the employee or of the employee's spouse or common law spouse, or any other person whom the employee considers to be like a close relative, whether or not they are related by blood, adoption, marriage or common law relationship. The Company will be given as much notice as possible in such events. Any time off taken for family responsibility leave will be considered an authorized absence and will not affect an employee's success sharing entitlement.

Sa kaganapan na mayroong sakit o pinsala ang asawa, magulang o anak ng empleyado, maaaring humiling ang empleyado, at kung gayon, ay bibigyan ng pagliban o mga pagliban na hindi lalampas sa limang (5) araw na walang kabayaran na kabuuang pagliban bawat taon ng kalendaryo. Ang layunin ng pagliban na ityo ay upang mabigyan ang empleyado

ng pagkakataon na alagaan ang kanilang maysakit na asawa (kasama ang karaniwang asawa sa batas), magulang o anak, o ang maysakit na kapatid na lalaki, kapatid na babae, kinakapatid na lalaki, kinakapatid na babae, tiyuhin, tiyahin, pamangkin na lalaki, pamangkin na babae, apo, lolo/lola, ng empleyado o ng asawa ng empleyado o karaniwang asawa sa batas; at kasama rin ang kasalukuyan o dating umampon na magulang, kasalukuyan o dating ampon na bata, ward, tagapangalaga ng empleyado o ng asawa ng empleyado o karaniwang asawa sa batas, o kahit na sinong tao na itinuturing ng empleyado bilang malapit na kamaganak, maging may kaugnayan sila sa dugo o wala, pag-aampon, kasal o karaniwang relasyon sa batas. Bibigyan ang Kompanya ng abiso ukol sa mga kaganapang ito. Ang kahit na anong ginamit na panahon na walang trabaho para sa pagliban dahil sa responsibilidad sa pamilya ay ituturing na pagliban na mayroong pahintulot at hindi makaka-apekto sa tagumpay ng empleyado na nakikihati sa mga karapatan.

19.10 **Compassionate Leave**

Pagliban ng Pakikiramay

The Company agrees to grant time off consistent with the compassionate leave provisions of the *Manitoba Employment Standards Act*.

Sumasang-ayon ang Kompanya na bigyan ng panahon na walang trabaho na alinsunod sa mga kondisyon ng pagliban ng pakikiramay ng *Manitoba Employment Standards Act*.

19.11 Citizenship Leave

Pagliban ng Pagkamamamayan

Employees who have applied to become a Canadian Citizen will be granted a one (1) day unpaid leave to take their oath of citizenship.

Ang mga empleyado na nag-aplay upang maging Mamamayan ng Canada ay bibigyan ng isang (1) araw ng pagliban na walang kabayaran upang magawa ang kanilang panunumpa ng pagkamamamayan.

**SECTION 20
HEALTH AND WELFARE
KALUSUGAN AT KAPAKANAN**

20

20.01 Health and Welfare benefits shall be as contained in Appendix A to this Collective Bargaining Agreement.

20.01 Ang mga benepisyo ng Kalusugan at Kapakanan ay nakasaad sa Apendiks A sa Collective Bargaining Agreement na ito.

SECTION 21 REPRIMANDS MGA MAHIGPIT NA PANGANGARAL

21.01 When an employee in the bargaining unit is subjected to a disciplinary interview (where the company intends to discipline the employee, such as to be given a written reprimand, suspension, or discharge), said employee shall have a shop steward **of their choice, provided they are in the same department and on the same shift. In instances where multiple employee interviews are required, the same shop steward will be utilized for all.** Should an interpreter be required, another employee capable of interpreting the applicable language shall also attend this interview. The interpreter will be in addition to those mentioned above only if a Union Steward is unable to provide the interpretation required. It is expected that those mentioned (with the conditional provision of the interpreter based on need) will be in attendance from the start of the interview.

Kapag ang empleyado sa bargaining unit ay isinailalim sa isang pakikipanayam na disiplina (kung saan ang kompanya ay nais na disiplinahin ang empleyado, na bibigyan ng nakasulat na mahigpit na pangangaral, suspensyon, o pagkakatanggal sa trabaho), ang nasabing empleyado ay magkakaroon ng isang shop steward **na kanilang pinili, sa kondisyon na sila ay nasa iisang kagawaran at oras ng pagtrabaho. Sa mga pagkakataon kung saan maraming pakikipanayam na disiplina sa higit**

sa isang empleyado ang kailangan, iisang shop steward lamang ang gagamitin para sa kanilang lahat. Kapag kinailangan ng tagapagsalin, ang isa pang empleyado na may kakayahan na magsalin ng ankop na wika ang pupunta rin sa pakikipanayam. Ang tagapagsalin ay karagdang tao sa nabanggit sa itaas kung ang Steward ng Unyon ay hindi makakapagbigay ng pagsalin na kailangan. Inaasahan na ang mga nabanggit (na mayroong kondisyonal na pangangailangan ng tagapagsalin) ay pupunta sa simula pa lamang ng pakikipanayam.

21.02 The employee will be given a copy of such discipline which is to be entered on the employees personnel file. A copy of the discipline will be faxed or emailed to the Union office. If a Shop Steward or member is not present as required, or a copy of disciplinary notice is not faxed to the Union office, the resulting discipline shall not be valid and may not be utilized by the Company. Representation shall not be required in the case of probationary employees.

Ang empleyado ay bibigyan ng kopya ng pagdisiplina na isasama sa talaksan ng empleyado. Ang isang kopya ng pagdisiplina ay ipapadala sa opisina ng Unyon sa pamamagitan ng pag-fax o email. Kung wala ang Shop Steward o miyembro, o ang isang kopya ng abiso ng pagdisiplina ay hindi nai-fax sa opisina ng Unyon, ang resulta ng pagdisiplina ay mawawalan ng bisa at hindi maaaring gamitin ng Kompanya. Ang pangangatawan ay hindi kakailanganin kung ang empleyado ay hindi regular.

21.03 In unusual circumstances, where it is necessary for the Company to advise an employee by mail of discharge, the Company will fax a copy of the discipline to the Union office.

Sa mga kakaibang pagkakataon, kung saan kailangan ng Kompanya na abisuhan ang empleyado na tatanggalin sila sa pamamagitan ng koreo, magpapadala ng kopya na pagdisiplina ang Kompanya sa opisina ng Unyon sa pamamagitan ng fax.

21.04 **Removal of Disciplinary References**

Pagtanggal ng mga Pagtukoy sa Pagdisiplina

The Company will remove all disciplinary references from the employee's personnel file provided there has been no further disciplinary action taken against the employee for a period of twenty-four (24) months of employment. This time frame of twenty-four (24) calendar months shall not include the following:

Tatangalin ng Kompanya ang lahat ng mga pagtukoy sa pagdisiplina mula sa talaksan ng empleyado sa kondisyon na wala nang ibang pagdidisiplina ang iginawad sa empleyado sa loob ng dalawampu't apat (24) na buwan ng kanyang pagtatrabaho. Ang panahon na ito na dalawampu't apat (24) na buwan ng kalendaryo ay hindi isasama ang mga sumusunod:

- 1) periods of lay-off;
mga panahon ng pagkakatanggal;

- 2) periods of leave of absence without pay; mga panahon ng pagliban na walang kabayaran;
- 3) absences due to illness or injury which exceed thirty (30) continuous calendar days.
mga pagliban sanhi ng pagkakasakit o pagkakapinsala na hindi lalampas ng tatlung (30) magkakasunod na araw ng kalendaryo.

SECTION 22

ADJUSTMENT OF GRIEVANCES

PAGBAGO NG MGA REKLAMO

22

22.01 Any complaint, disagreement or difference of opinion between the Company, the Union or the employees covered by this Collective Bargaining Agreement, which concerns the interpretation, application, operation or alleged violation of the terms and provisions of this Collective Bargaining Agreement, shall be considered as a grievance.

Ang kahit na anong reklamo, hindi pagkakaintindihan o pagkakaiba ng opinyon sa pagitan ng Kompanya, ang Unyon o ang mga empleyado na sakop ng Collective Bargaining Agreement na ito, na tungkol sa interpretasyon, aplikasyon, operasyon o di-umano'y paglabag sa mga tuntunin at kondisyon ng Collective Bargaining Agreement na ito, ay ituturing bilang isang reklamo.

22.02 **Information**
Impormasyon

Where the Union requires information regarding accumulated hours of work for the purpose of establishing the pay rate of an employee, the Company agrees to co-operate to supply such information back to a period of two (2) years or such longer times as may be required to establish their proper rate of pay.

Kung saan ang Unyon ay nangangailangan ng impormasyon tungkol sa naipon na mga oras ng trabaho para sa layunin na patunayan ang halaga ng sahod ng empleyado, sumasang-ayon ang Kompanya na makipagtulungan sa pagbigay ng nasabing impormasyon pabalik sa panahon ng dalawang (2) taon o masmahaba pang panahon na maaaring kailagan upang mapatunayan ang angkop na halaga ng sahod.

22.03 In any grievance regarding hours worked by an employee and the amount paid to an employee, the Company shall promptly supply such information in respect to the two (2) pay periods immediately prior to the request. If information for a longer period is required, the normal process of the Grievance Procedure shall apply.

Sa kahit na anong reklamo tungkol sa mga oras na tinrabaho ng isang empleyado at ang halaga na babayaran sa isang empleyado, maagap na ibibigay ng Kompanya ang impormasyon na ito batay sa dalawang (2) panahon ng sahod kaagad bago ang paghiling nito. Kung ang impormasyon para sa masmahabang panahon ay kailangan, ang karaniwang proseso ng Patakaran ng Pagreklamo ang gagamitin.

22.04 The Union shall not use the foregoing provision to request information that does not pertain to a specific grievance of an employee.

Hindi gagamitin ng Unyon ang naunang kondisyon upang humiling ng impormasyon na walang kinalaman sa reklamo ng isang empleyado.

22.05 Any employee, the Union or the Company may present a grievance. Any grievance which is not presented within fifteen (15) working days following the event giving rise to such grievance, or within ten (10) working days of the last day worked when relating to a discharge grievance, shall be forfeited and waived by the aggrieved party. In regards to a disciplinary grievance, “the event giving rise” will be the date the Union receives notification by fax or email as per Article 21.02.

Ang kahit na sinong empleyado, Unyon man o ang Kompanya ay maaaring magharap ng isang reklamo. Ang kahit na anong reklamo na hindi hinarap sa loob ng labinlimang (15) araw ng trabaho kasunod ng pangyayari na naging sanhi ng reklamo, o sa loob ng sampung (10) araw ng trabaho ng huling araw na tinrabaho kapag tinutukoy ang reklamo ng pagkakatanggal sa trabaho, ay mawawalan ng bisa at iurong ng naagrabyadong pangkat. Patungkol naman sa reklamo sa pagdisiplina, “ang pangyayari na naging sanhi” ay ang magiging petsa kung kailan matatanggap ng Unyon ang abiso sa pamamagitan ng fax o email ayon sa Artikulo 21.02.

22.06 All grievances shall be submitted in writing.
Isusulat ang lahat ng reklamo na isusumite.

22.07 The procedure for adjustment of grievances and disputes by an employee shall be as follows:

Ang proseso upang mabago ang mga reklamo at pagtatalo ng isang empleyado ay ang mga sumusunod:

- (1) by a discussion between the employee and the Chief Steward, or Assistant Chief Steward, or Union Representative, or the employee's immediate superior.

sa pamamagitan ng pagtatalakay sa pagitan ng empleyado at ng Chief Steward, o Assistant Chief Steward, o Kinatawan ng Unyon, o ang pinuno ng empleyado.

- (a) When an employee takes a grievance to the Chief Steward, or Assistant Chief Steward, or Union Representative, Step One of the Grievance Procedure shall be considered complied with, providing the Chief Steward, or Assistant Chief Steward, or Union Representative files the grievance in writing with the Plant Manager or his designate. The Plant Manager or designate shall reply to the grievance in writing within five (5) calendar days to the Union Representative. After five (5) calendar days, the Union

Representative may proceed to Step Two.

Kapag ang empleyado ay mayroong reklamo laban sa Chief Steward, o Assistant Chief Steward, o Kinatawan ng Unyon, ang Unang Hakbang ng Proseso ng Pagreklamo ay ituturing na pinagsama-sama, sa kondisyon na ang Chief Steward, o Assistant Chief Steward, o Kinatawan ng Unyon ay isusumite ang reklamo na nakasulat kasama ang Tagapamahala ng Planta o ang kanyang itinakdang kapalit. Ang Tagapamahala ng Planta o ang kanyang itinakdang kapalit ay sasagot sa reklamo ng nakasulat sa loob ng limang (5) araw ng kalendaryo sa Kinatawan ng Unyon. Pagkatapos ng limang (5) araw ng kalendaryo, ang Kinatawan ng Unyon ay maaaring tumuloy sa Pangalawang Hakbang.

- (b) If an employee takes a grievance to their immediate superior and a satisfactory settlement has not been reached within five (5) calendar days, then:

Kung mayroong reklamo ang empleyado laban sa kanyang pinuno at hindi maabot ang isang kaaya-ayang pagkakasundo sa loob ng limang (5) araw ng kalendaryo, kung gayon:

-
- (2) The Union Representative or his designate may take the matter up with the Company Official designated by the Company to handle labour relations matters. If the matter is not taken up within ten (10) calendar days of the date the Union received the written reply to the grievance in Step One, it will be deemed to have been abandoned and further recourse to the Grievance Procedure shall be forfeited.

Ang Kinatawan ng Unyon o ang kanyang itinakdang kapalit ay maaaring dalhin ang bagay na tio sa Opisyal ng Kompanya na itinalaga ng Kompanya upang hawakan ang mga ganitong mga bagay na may kaugnayan sa trabaho. Kung ang bagay na ito ay hindi dinala sa loob ng sampung (10) araw ng kalendaryo mula sa petsa kung kailan natanggap ng Unyon ang nakasulat na kasagutan sa reklamo sa Unang Hakbang, ituturing itong inabandona at ang mawawalan ng bisa ang karagdagang pagdulog sa Proseso ng Pagreklamo.

22.08 If a satisfactory settlement cannot be reached, then upon request of either party, within fourteen (14) calendar days of receiving the final, written decision from either party, but not thereafter, the matter may then be referred to an Arbitrator, selected in accordance with Section 23.

Kapag hindi makaabot sa isang kaaya-ayang pagkakasundo, kung gayon sa kahilingan ng sinuman sa parehong panig, na sa loob ng apatnapung (14)

araw ng kalendaryo ng pagkakatanggap ng huling, nakasulat na desisyon mula sa sinuman sa parehong panig, ngunit hindi pagkatapos, ang bagay na ito ay maaaring isangguni sa isang Tagahatol, pinili ayon sa Seksyon 23.

SECTION 23

SELECTION OF AN ARBITRATOR

PAGPILI NG ISANG TAGAHATOL

23

23.01 After one of the parties indicates they are taking the matter to arbitration, the matter shall be referred to a single Arbitrator as indicated in Section 23.02.

Pagkatapos ipahiwatig ng isa sa mga partido na kanilang dadalhin ang bagay na ito sa arbitrasyon, ang bagay na ito ay isasangguni sa isang Tagahatol batay sa nakasaad sa Seksyon 23.02.

In the interest of settling a grievance prior to an arbitration hearing, either party may request the assistance of a grievance mediator from the Province of Manitoba Conciliation Services. During the life to this Collective Bargaining Agreement, the parties may mutually agree to a list of mediators other than the mediators provided from the Province of Manitoba Conciliation Services.

Sa interes ng pag-aayos ng isang reklamo bago ang pagdinig sa arbitrasyon, sinuman sa mga partido ay maaaring humiling ng tulong sa isang tagapamagitan ng reklamo mula sa Province

of Manitoba Conciliation Services. Sa buhay ng Collective Bargaining Agreement na ito, ang mga partido ay sumasang-ayon sa isang listahan ng mga tagapamagitan maliban sa mga tagapamagitan na galing sa Province of Manitoba Conciliation Services.

23.02 A grievance shall be referred to the single Arbitrator as indicated below according to the date of the grievance to the following panel of individuals:

Ang reklamo ay isasangguni sa isang Tagahatol batay sa nakasaad sa ibaba ayon sa petsa ng reklamo sa mga sumusunod na entrepanyo ng mga indibidwal:

- (1) Blair Graham
- (2) Arne Peltz
- (3) Gavin Wood

commencing with the name following the name of the last Arbitrator, and commencing again at the beginning of the panel after coming to the end of the panel. For the purpose of such allocation a case which has been withdrawn from arbitration shall be deemed not to have been withdrawn from arbitration. If in any case the Arbitrator allotted is unwilling or unable to act, the individual whose name follows his in the panel shall be submitted as the Arbitrator.

Magsisimula sa pangalan kasunod ang pangalan ng huling Tagahatol, at magsisimula muli sa umpisa ng entrepanyo pagkatapos dumating sa katapusan ng entrepanyo. Para sa layunin ng paggugol ang isang kaso na inurong mula sa arbitrasyon ay ituturing na hindi inurong mula sa arbitrasyon. Kung sa anumang

pangyayari ang inilaang Tagahatol ay ayaw o walang kakayahang kumilos, ang indibidwal na kasunod ng kanyang pangalan sa entrepanyo ang isusumite bilang Tagahatol.

23.03 Whenever one of the parties refers a matter to arbitration, the matter shall be heard within thirty (30) calendar days for suspension or termination and ninety (90) calendar days for any other matters. The matter shall be heard within that time limit unless both parties mutually agree to a date beyond the thirty (30) calendar day or ninety (90) calendar day requirement, or in the event that none of the three (3) arbitrators listed above are available to meet within the thirty (30) calendar day requirement or ninety (90) calendar day requirement, whichever is applicable. If the parties cannot mutually agree to a date beyond the thirty (30) calendar day requirement, or ninety (90) calendar day requirement, whichever is applicable, the matter shall be referred to the selected Arbitrator who shall have the right to decide on the matter. In no event can a hearing be extended to a period longer than another thirty (30) calendar days. The Arbitrator shall have thirty (30) calendar days to render a decision in regard to any matters dealing with suspension or termination, and ninety (90) calendar days from the last date of the hearing on any arbitration cases referred to him or her other than suspensions or terminations.

Kapag ang isa sa mga partido ay isinangguni ang bagay na ito sa arbitrasyon, ang bagay na ito ay didinigin sa loob ng tatlung (30) araw ng kalendaryo para sa suspensyon o pagtatanggal at

siyamnapung (90) araw ng kalendaryo para sa ibang mga bagay. Ang bagay na ito ay didinigin sa loob ng panahon na iyon maliban kung sumang-ayon ang parehong panig sa isang petsa na lampas sa tatlumpung (30) araw ng kalendaryo o siyamnapung (90) araw ng kalendaryo na pangangailangan, o sa kaganapan na wala sa tatlong (3) mga tagahatol na naka-lista sa itaas ang maaaring makipagpulong sa loob ng tatlumpung (30) araw ng kalendaryo na pangangailangan o siyamnapung (90) araw ng kalendaryo na pangangailangan, kung anuman ang angkop. Kung ang mga partido ay hindi makapagsang-ayon sa isang petsa na lampas sa tatlumpung (30) araw ng kalendaryo na pangangailangan, o siyamnapung (90) araw ng kalendaryo na pangangailangan, kung anuman ang angkop, ang bagay na ito ay isasangguni sa piniling Tagahatol na siyang magpapasya sa bagay na ito. Hindi maaaring pahabain ang pagdinig sa panahon na masmahaba sa tatlumpung (30) araw ng kalendaryo. Ang tagahatol ay mayroong tatlumpung (30) araw ng kalendaryo upang makapagdesisyon tungkol sa kahit na anong bagay na ukol sa suspensyon o pagtatanggal, at siyamnapung (90) araw ng kalendaryo mula sa huling petsa ng pagdinig sa kahit na anong mga kaso ng arbitrasyon na isinangguni sa kanya maliban lang sa mga suspensyon o pagtatanggal.

23.04 The Arbitrator shall receive and consider such material evidence and contentions as the parties may offer and shall make such independent investigation as (s)he deems essential to a full understanding and determination of the issues involved. In reaching his or her decision, the Arbitrator

shall be governed by the provisions of this Collective Bargaining Agreement.

Ang Tagahatol ay tatanggap at ituturing ang mga ebidensya at pagtatalo na maaaring i-alok ng mga partido at gagawa ng sariling imbestigasyon na kanyang palagay ay mahalaga para sa ganap na pagkakaintindi at pagpapasiya ng mga suliraning kasangkot. Sa pagabot ng kanyang desisyon, ang Tagahatol ay masasakop ng mga kondisyon ng Collective Bargaining Agreement na ito.

23.05 In the event of termination, discharge or suspension of an employee, the Arbitrator shall have the right to sustain the Company's action, or reinstate the employee with full, part or no back pay, with or without loss of seniority, or to settle the matter in any way it deems advisable.

Sakaganapan ng pagtatanggal o suspensyon ng isang empleyado, may karapatan ang Tagahatol na ituloy ang kilos ng Kompanya, o ibalik sa trabaho ang empleyado na mayroong full, part o walang naantalang bayad, mayroon o walang pagkawala ng katandaan, o mapagkasunduan ang bagay na ito sa kahit na anong paraan na naipapalagay na marapat.

23.06 The decision of the Arbitrator shall be final and binding upon all parties concerned.

Ang desisyon ng Tagahatol ay huli at umiiral sa lahat ng mga partido na may pananagutan.

23.07 The Arbitrator shall not be vested with the power to change, modify or alter any of the terms of this Collective Bargaining Agreement, except as indicated in Section 23.05 above. All grievances submitted shall present an arbitrable issue under this Collective Bargaining Agreement and shall not depend on or involve an issue or contention by either party which is contrary to any provision of this Collective Bargaining Agreement or which involves the determination of a subject matter not covered by or arising during the term of this Collective Bargaining Agreement.

Ang Tagahatol ay bibigyan ng kapangyarihan na baguhin ang kahit na anong mga tuntunin ng Collective Bargaining Agreement na ito, maliban lang sa nakasaad sa Seksyon 23.05 sa itaas. Ang lahat ng mga reklamo na isinumite ay maghaharap ng kahatol-hatol na suliranin sa ilalim ng Collective Bargaining Agreement na ito at hindi aasa o magpapaloob ng isang suliranin o pagtatalo ng sinuman sa partido na taliwas sa kahit na anong kondisyon sa Collective Bargaining Agreement na ito o nagsasangkot ng pagpapasiya ng isang bagay na hindi sakop ng o magkakaroon habang nasa panahon ng Collective Bargaining Agreement na ito.

23.08 It is the intention of the parties that this Section shall provide a peaceful method of adjusting all grievances, so that there shall be no suspension or interruption of normal operation, as a result of any grievance. The parties shall act in good faith in accordance with the provisions of Section 22 of this Collective Bargaining Agreement.

Layunin ng mga partido na ang Seksyon na ito ay magbibigay ng isang mapayapang paraan ng pagbago ng lahat ng mga reklamo, upang walang suspensyon o pagkaabala ng karaniwang operasyon, bilang sanhi ng kahit na anong reklamo. Ang mga partido ay gaganap na may pagtitiwala ayon sa mgakondisyon ng Seksyon 22 ng Collective Bargaining Agreement na ito.

23.09 The expense and fee of the Arbitrator shall be borne equally by the parties to the arbitration proceedings.

Ang gastos at kabayaran ng Tagahatol ay kapwa paghahatian ng mga partido sa paglilitis ng arbitrasyon.

SECTION 24 BULLETIN BOARDS MGA BULLETIN BOARD

24

24.01 The Company agrees that during the term of this Collective Bargaining Agreement, it will allow the Union to install its own Union bulletin board in locations throughout the plant as mutually agreed between the Company and the Union. The purpose shall be to post notices directly related to the employees and any notice other than routine notices must first receive approval of management.

Sumasang-ayon ang Kompanya na habang nasa panahon ng Collective Bargaining Agreement na ito, papahintulutan niya ang Unyon na maglagay ng

sarili nitong bulletin board ng Unyon sa mga lugar sa buong planta na napagsang-ayunan sa pagitan ng Kompanya at ng Unyon. Ang layunin ay upang makapagpaskil ng mga abisa na kaugnay sa mga empleyado at ang kahit na anong abisa maliban lang sa mga karaniwang abisao ay kailangan muna ng pahintulot ng administrasyon.

25

SECTION 25 COMPANY AND UNION CO-OPERATION-SHOP STEWARDS PAGTUTULUNGAN NG KOMPANYA AT UNYON-MGA SHOP STEWARD

25.01 The Company recognizes the right of the Union to appoint one (1) Chief Steward and one (1) Assistant Chief Steward for the plant and one (1) Shop Steward per department and one Shop Steward per shift.

Kinikilala ng Kompanya ang karapatan ng Unyon na magtalaga ng isang (1) Chief Steward at isang (1) Assistant Chief Steward para sa planta at isang (1) Shop Steward sa bawat kagawaran at isang Shop Steward sa bawat oras ng pagtrabaho.

25.02 The Union shall inform the Company, in writing, of the names of their Shop Stewards or any changes.

Aabisuhan ng Unyon ang Kompanya, na pasulat, ng mga pangalan ng kanilang mga Shop Steward o ang kahit na anong pagbabago dito.

25.03 The Plant Manager or working supervisor shall introduce new employees to the Shop Steward in the Department, who will then arrange time, either during meal or rest periods, to meet with the new employees for the purpose of informing the employees of the general conditions and responsibilities with respect to the Collective Bargaining Agreement.

Ang Tagapamahala ng Planta o nagtatrabahong tagapamahala ay ipapakilala ang mga bagong empleyado sa Shop Steward ng Kagwaran, na siyang mag-aayos ng oras, kahit alin sa oras ng pagkain o pahinga, upang makilala ang mga bagong empleyado para sa layunin ng pag-abiso sa mga empleyado ng mga karaniwang kondisyon at responsibilidad tungkol sa Collective Bargaining Agreement.

25.04 Grievance Investigation

Pag-imbestiga ng Reklamo

The Union Chief Steward, or in their absence the Assistant Chief Steward, **or in their absence one (1) alternate Steward**, shall be allowed time off, with pay, during regular working hours, for the purpose of investigating any grievances. The Chief Steward, or Assistant Chief Steward, **or alternate Steward**, requesting time off the job to investigate grievances must make their request through their working supervisor. Within one (1) hour of such request the Steward will be released providing the efficiency of the operation will not be affected.

Ang Chief Steward ng Unyon, o sa kanilang pagkawala ang Assistant Chief Steward, **o sa kanilang**

pagkawala isang (1) alternatibong Steward, ay bibigyan ng oras na walang trabaho, na mayroong kabayaran, habang nasa regular na oras ng trabaho, para sa layunin ng pag-imbestiga ng kahit na anong reklamo. Ang Chief Steward, o Assitant Chief Steward, **o alternatibong Steward**, na humihiling ng panahon na walang trabaho upang magimbestiga ng mga reklamo ay kailangang idaan ang kanilang paghiling sa kanilang nagtatrabahong tagapamahala. Sa loob ng isang (1) oras ng paghiling na ito ang Steward ay ilalabas sa kondisyon na ang kahusayan ng operasyon ay hindi maaapektuhan.

25.05 The Company will permit one (1) steward from the day shift **forty five (45)** minutes paid time at regular rates to attend new employee orientation meetings to present and explain literature related to Union business and answer any questions new employees may have regarding the Union.

25.05 Pahihintulutan ng Kompanya ang isang (1) steward na galing sa pang-araw na oras ng pagtrabaho ng apatnapu't limang **(45) minutong** bayad na oras sa karaniwang halaga upang magpunta sa pagpupulong ng pag-aangkop ng mga bagong empleyado at iharap at ipaliwanag ang mga kasulatan na kaugnay ng tungkulin ng Unyon at sagutin ang kahit na anong katanungan na mayroon ang mga bagong empleyado tungkol sa Unyon.

SECTION 26
RELIEVING RATES
MGA HALAGA NG SAHOD
NG KARELYEBO

26

26.01 Any employee who is temporarily assigned to work in a higher paying classification or category shall receive the higher rate of pay for all time so employed, unless an employee works four (4) hours or more in which event they will be paid for the entire shift.

Ang kahit na sinong empleyado na pansamantalang itinalaga na magtrabaho sa isang may kabayaran na masmataas na pag-uuri o kategorya ay makakatanggap ng masmataas na halaga ng sahod para sa lahat ng oras ng tungkulin na iyon, maliban kung ang isang empleyado ay nagtatrabaho ng apat (4) na oras o higit pa kung saan silay ay babayaran para sa buong oras ng pagtrabaho.

26.02 Any employee who is temporarily assigned to work in a lower paying classification or category at the request of the Company shall nevertheless continue to receive his or her higher rate of pay for all time so employed.

Ang kahit na sinong empleyado na pansamantalang itinalaga sa isang may kabayaran na masmababang pag-uuri o kategorya sa hiling ng Kompanya ay magpapatuloy na tumanggap ng kaniyang masmataas na halaga ng sahod para sa lahat ng oras ng tungkulin na iyon.

26.03 Lead Hand /Corporate Trainer /Buddy Training

Punong Kamay/Corporate na Tagapagsanay/Pagsasanay na may Katambal

Employees assigned to relieve a Lead Hand /Corporate Trainer for one (1) day or more shall receive the appropriate premium in addition to their hourly rate of pay.

Ang mga empleyado na itinalaga na rilyebuhan ang isang Punong Kamay/Corporate na Tagapagsanay ng isang (1) araw o higit pa ay makakatanggap ng ankop na kabayaran na karagdagan sa kanilang halaga ng sahod bawat oras.

Employees assigned to train and be responsible for another employee for one (1) day or more shall receive seventy-five (75¢) cents per hour in addition to their hourly rate of pay for all hours so assigned. **Employees assigned to train and be responsible for another employee for less than one (1) day shall receive fifty (50¢) cents per hour in addition to their hourly rate of pay for all hours so assigned.** This system will be used only where the corporate trainer is not available or qualified. **This premium will also apply to employees assigned to provide dedicated training as determined by the Company. Such training opportunities will be offered to senior qualified employees on the shift and in the department.**

Ang mga empleyado na itinilaga upang magsanay at maging responsible para sa isa pang empleyado ng isang (1) araw o higit pa ay makakatanggap ng pitumpu't limang (75¢) sentimo

bawat oras na karagdagang kabayaran sa kanilang halaga ng sahod bawat oras para sa lahat ng oras na siya ay nakatalaga. **Ang mga empleyado na itinalaga upang magsanay at maging responsible para sa isa pang empleyado ng hindi aabot sa isang (1) araw ay makakatanggap ng limampung (50¢) sentimo bawat oras na karagdagang kabayaran sa kanilang halaga ng sahod bawat oras para sa lahat ng oras na siya ay nakatalaga.** Ang sistemang ito ay gagamitin lamang kung wala ang corporate na tagapagsanay o hindi siya kwalipikado. **Ang kabayaranang ito ay gagamitin sa mga empleyadong itinalaga upang magbigay ng dedikadong pagsasanay gaya ng ipinasya ng Kompanya.** Ang mga ganitong pagkakataon ng pagsasanay ay i-aalok sa masmayrong katandaang kwalipikadong mga empleyado na nasa oras ng pagtrabaho at sa kagawaran.

SECTION 27 PAY PERIOD - DIRECT DEPOSIT PANAHOON NG SAHOD - DIREKTANG PAGDEPOSITO

27

27.01 The Company agrees to a weekly pay period for all employees covered in the bargaining unit. The Company shall pay by direct deposit to the employee's account in a financial institution of the employee's own choice. The Company shall give a pay stub breakdown of said weekly payment to the employees at the plant or by mail in the event the employee is not at work.

Sumasang-ayon ang Kompanya sa lingguhang panahon ng sahod para sa lahat ng mga empleyado na sakop ng bargaining unit.

Magbabayad ang Kompanya sa pamamagitan ng direktang pagdeposito sa account ng empleyado sa isang institusyong pinansyal na pinili ng empleyado. Magbibigay ang Kompanya ng isang stub ng sahod na naglalaman ng talaan ng nasabing lingguhang kabayaran sa mga empleyado sa planta o sa koreo kung ang empleyado ay wala sa trabaho.

27.02 Payroll Errors

Mga pagkakamali sa Sahod

The Company will make pay stubs available to all employees in the bargaining unit, by no later than midnight on Thursday of each week unless unable to do so due to situations beyond their control. In the event the Company makes an error on the employees' pay equivalent to seven (7) hours of regular pay or more, upon request the Company will deposit the corrected amount in the employee's account within four (4) business days of the error being reported to the Company.

Bibigyan ng Kompanya ang lahat ng mga empleyado ng stub ng sahod sa bargaining unit, na hindi lalampas ng hatinggabi ng Huwebes ng bawat linggo maliban kung wala silang kakayahan upang gawin ito sanhi ng mga kaganapan na wala sa kanilang kontrol. Sa kaganapan na nagkamali ang Kompanya sa sahod ng empleyado na naglalaman ng pitong (7) oras o higit pa, sa paghiling ng empleyado i-dedeposito ng Kompanya ang tamang halaga sa account ng empleyado sa loob ng apat (4) na araw ng negosyo mula sa pag-ulat ng pagkakamali sa kompanya.

SECTION 28
MANITOBA FOOD & COMMERCIAL
WORKERS, LOCAL 832, EDUCATION
AND TRAINING TRUST FUND
MANITOBA FOOD & COMMERCIAL
WORKERS, LOKAL 832, TRUST FUND NA
PANG-EDUKASYON AT PAGSASANAY

28

28.01 The Manitoba Food & Commercial Workers, Local 832, Education and Training Trust Fund shall be as indicated in Appendix “C” of this Collective Bargaining Agreement.

Ang Manitoba Food & Commercial Workers, Lokal 832, Trust Fund na Pang-edukasyon at Pagsasanay ay tulad ng isinaad sa Apendiks “C” ng Collective Bargaining Agreement na ito.

SECTION 29
LOCKER SEARCH
PAGSISIYASAT NG LOCKER

29

29.01 To the extent that lockers are currently provided to employees, it is understood between the parties that such lockers may only be entered in one of the two following circumstances:

Sahangganang ang mga locker ay inilalaan para sa mga empleyado, naiintindihan sa pagitan ng mga partido na ang mga locker ay maaari lamang pasukin sa isa sa dalawang sumusunod na kalagayan:

- (1) (a) in the presence of the employee, or

- sa harap ng empleyado, o
- (b) if requested by the employee, in the presence of a Shop Steward;
kung hiniling ng empleyado, sa harap ng isang Shop Steward;
- (2) in the presence of a Police Officer.
sa harap ng isang Pulis.

30

SECTION 30 APPENDICES MGA APENDIKS

30.01 All Appendices attached to this Collective Bargaining Agreement shall be deemed to be part of the Collective Bargaining Agreement between the parties.

Ang lahat ng mga Apendiks na kalakip sa Collective Bargaining Agreement na ito ay ituturing na bahagi ng Collective Bargaining Agreement sa pagitan ng mga partido.

31

SECTION 31 RESPECT AND DIGNITY RESPE TO AT AND KARANGALAN

31.01 The Company agrees that employees, the people who are a vital part of our success, must be treated with dignity, respect and fairness appropriate in the circumstances.

Sumasang-ayon ang Kompanya na ang mga empleyado, ang mga tao na mahalagang bagahi ng ating tagumpay, ay ituring na mayroong karangalan, respeto at pagkamatarungan na angkop sa lahat ng mga kaganapan.

The parties agree that allegations of inappropriate conduct, such as harassment and disrespectful treatment, may be grieved under Section 22. If the parties cannot resolve the issue through the grievance procedure, the matter may be referred to an arbitrator under Section 23. In the event that the arbitrator finds that a violation of this section has occurred, he or she will either mediate the dispute following the dispute resolution process below or refer the case to one (1) of the following mediators who will also use the process below:

Sumasang-ayon ang mga partido na ang mga alegasyon ng hindi naaangkop na pag-uugali, tulad ng panliligalig at kalapastanganang pagtuturing, ay maaaring ireklamo sa ilalim ng Seksyon 22. Kung ang mga partido ay hindi maisaayos ang suliranin sa pamamagitan ng proseso ng pagreklamo, ang bagay na ito ay maaaring isangguni sa isang tagahatol sa ilalim ng Seksyon 23. Sa kaganapan na ang tagahatol ay nakita na mayroong paglabag sa seksyon na tio, siya ay mamamagitan sa pagtatalo na susundin ang proseso ng pagresolba ng pagtatalo sa ibaba o isangguni ang kaso sa isa (1) sa mga sumusunod na tagapamagitan na gagamit din ng proseso sa ibaba:

-
- 1) **The matter will be referred to a mediator from the list below:**

Ang bagay na ito ay isasangguni sa isang tagapamagitan na galing sa listahan sa ibaba:

Bill Hamilton

Harvey Secter

- 2) **If the matter is not resolved through direct mediation, the mediator will write a report outlining his view of the matter and make recommendations for a resolution.**

Kung ang bagay na ito ay hindi malutas sa pamamagitan ng direktang pamamagitan, ang tagapamagitan ay sususlat ng ulat na nagbabalangkas ng kanyang palagay sa bagay na ito at gagawa ng mga rekomendasyon para sa isang resolusyon.

- 3) **Individuals identified through the process as having engaged in inappropriate conduct will be retrained or appropriately disciplined as determined by the Company. Such action will be shared confidentially with the President of the Union.**

Ang mga indibidwal na nakilala sa pamamagitan ng proseso bilang mga tao na gumawa ng hindi angkop na pag-uugali ay pagsasanayin muli o didisplinahin ayon sa pagpapasya ng Kompanya. Ang ganitong pagkilos ay palihim na ibabahagi sa Pangulo ng Unyon.

SECTION 32 PREMIUM PAYS MGA MATAAS NA KABAYARAN

32

32.01 Lead Hand Premium Mataas na Kabayaran ng Punong Kamay

An employee designated as a lead hand by management shall be paid the skilled 2 rate plus seventy-five (75¢) cents per hour for all hours worked as lead hand. **All Lead Hand positions will be posted to allow interested employees to apply, but the position will be designated by Management.**

Ang empleyado na itinalaga bilang isang punong kamay ng administrasyon ay babayaran ng halagang skilled 2 at pitumpu't limang (75¢) sentimo bawat oras para sa lahat ng mga oras na tinrabaho bilang punong kamay. **Ang lahat ng mga posisyon ng Punong Kamay ay ipapaskil upang mabigyan ang mga interesadong empleyado ng pagkakataon upang mag-aplay, ngunit ang posisyon ay itatalaga ng Administrasyon.**

32.02 Corporate Trainer Corporate na Tagapagsanay

An employee designated as a Corporate Trainer by Management shall be paid the skilled 2 rate plus an additional fifty (50¢) cents per hour for all hours worked as a Corporate Trainer. In order to qualify an employee must have the ability to do all the jobs. **All Corporate Trainer positions will be posted to allow interested employees to apply, but the position will be designated by Management.**

Ang empleyado na itinalaga bilang isang Corporate na Tagapagsanay ng Administrasyon ay babayaran ng halagang skilled 2 at limampung (50¢) sentimo bawat oras para sa lahat ng mga oras na tinrabaho bilang isang Corporate na Tagapagsanay. **Ang lahat ng mga posisyon ng Corporate na Tagapagsanay ay ipapaskil upang mabigyan ang mga interesadong empleyado ng pagkakataon upang mag-aplay, ngunit ang posisyon ay itatalaga ng Administrasyon.**

32.03 Off-Shift Premium

Wala sa Regular na Oras ng Pagtrabaho na Mataas na Kabayaran

Off-shift shall be defined as a shift where the majority of an employee's scheduled hours fall between **3:00 p.m.** and **7:00 a.m.** The Company agrees to pay any employee working the **Off-shift** forty (40¢) cents per hour in addition to the employee's regular hourly rate of pay, for all regularly scheduled hours worked, not to include overtime.

Ang walang regular na oras ng pagtrabaho ay tutukuyin bilang isang oras ng pagtrabaho kung saan ang karamihan ng mga itinakdang oras ng isang empleyado ay babagsak sa pagitan ng **3:00 p.m.** at **7:00 a.m.** Sumasang-ayon ang Kompanya na bayaran ang kahit na sinong empleyado na nagtatrabaho sa **Wala sa regular na oras ng pagtrabaho** ng apatnapung (40¢) sentimo bawat oras na dagdag sa regular na halaga ng sahod bawat oras ng empleyado, para sa lahat ng itinakdang oras na tinrabaho, na hindi kasama ang higit sa bilang ng oras ng pagtrabaho.

SECTION 33 TRANSLATION PAGSASALIN

33

33.01 Translation Pagsasalin

The Company agrees to pay for the cost of translating the Collective Bargaining Agreement into Tagalog. The parties will share 50/50 cost of any other documents they agree need to be translated.

Sumasang-ayon ang Kompanya na bayaran ang halaga ng pagsasalin ng Collective Bargaining Agreement sa Tagalog. Maghahati ang mga partido ng 50/50 sa halaga ng kahit na anong mga ibang dokumento na kanilang napagkasunduan na kailangang maisalin.

SECTION 34 EXPIRATION AND RENEWAL PAGTATAPOS AT PAGPAPANIBAGO

34

34.01 This Collective Bargaining Agreement shall be effective from **January 1, 2016**, and shall remain in effect until **December 31, 2020** and thereafter from year to year, but either party may, not less than thirty (30) days nor more than ninety (90) days before the expiry date of this Collective Bargaining Agreement give notice in writing to the other party to terminate this Collective Bargaining Agreement or to negotiate a revision thereof.

Magkakabisa ang Collective Bargaining Agreement na ito mula sa **Enero 1, 2016**, at

mananatiling may bisa hanggang **Disyembre 31, 2020** at pagkatapos noon ay taun-taon na, ngunit ang sinuman sa partido ay maaaring, na hindi bababa sa tatlung (30) araw o hindi lalampas sa siyamnapung (90) araw bago ang petsa ng pagtatapos ng Collective Bargaining Agreement na ito magbigay ng nakasulat na abiso sa kabilang partido na tapusin ang Collective Bargaining Agreement o upang makipagkasundo sa isang pagpaganibago nito.

On the expiry date of this Collective Bargaining Agreement, as indicated above, if negotiations have not been completed, the Company and the Union agree that this Collective Bargaining Agreement will be extended automatically until:

Sa petsa ng pagtatapos ng Collective Bargaining Agreement na ito, na nakasaad sa itaas, kung ang mga negosasyon ay hindi nakumpleto, ang Kompanya at ang Unyon ay sumasang-ayon na ang Collective Bargaining Agreement na ito ay awtomatikong hahaba at magpapatuloy hanggang:

- (1) an Agreement is reached between the parties hereto;
ang isang Kasunduan ay naabot sa pagitan ng mga partido mula dito;
- (2) a strike is declared by the Union by giving the Company seven (7) calendar days' notice in writing of its intention to declare a strike, or ang isang welga ay ipinahayag ng Unyon sa pamamagitan ng pagbigay sa Kompanya ng pitong (7) araw ng kalendaryo na nakasulat na abiso ng kanilang intensyon na magpaghayag ng isang welga, o

- (3) a lock-out is declared by the Company by giving the Union seven (7) calendar days' notice in writing of its intention to declare a lock-out.

ang isang pagbabawal ay ipinahiwatig ng Kompanya sa pamamagitan ng pagbigay sa Unyon ng pitong (7) araw ng kalendaryo na nakasulat na abiso ng kanilang intensyon na magpahayag ng isang pagbabawal.

34.02 All revisions desired by either party to this Collective Bargaining Agreement shall be submitted in writing within ten (10) calendar days of the giving of such notice unless otherwise mutually agreed to between the parties to this Collective Bargaining Agreement.

Ang lahat na nais na mga pagbabago ng sinuman sa mga partido sa Collective Bargaining Agreement na ito ay isusumite na nakasulat sa loob ng sampung (10) araw ng kalendaryo mula sa pagbigay ng nasabing abiso maliban kung napagsang-ayunan sa pagitan ng mga partido sa Collective Bargaining Agreement na ito.

34.03 When the required notice of termination or revision is given by either party, negotiations in connection with same will be started promptly and expeditiously conducted, so that if it is reasonably possible, same may mutually and satisfactorily be concluded within the notification period.

Kapag ang kailangang abiso ng pagtatapos o pagbabago ay ibinigay ng sinuman sa mga partido, ang mga negosasyon na may kaugnayan sa katulad nito

ay maagap na uumpisahan at mabilis na isasagawa, upang kung makatwiran ito, maaaring magkasundo at kasiya-siya siyang matatapos sa loob ng panahong ng pag-abiso.

IN WITNESS WHEREOF, THE PARTIES HERETO HAVE DULY EXECUTED THIS COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT.

SA PAGSAKSI KUNG ANO MAN, ANG MGA PARTIDO MULA DITO AY NARARAPAT NA NAISAKATUPARAN ANG COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT NA ITO.

SIGNED THIS _____ day of _____, 2018.

FOR THE UNION

A.S. Jeffrey

Joseph D.

Rogando

Francis Rodriguez

Z. W. W.

Asst.

Greg Helms

Jim

C. B.

Stanley

FOR THE COMPANY

[Signature]

[Signature]

[Signature]

APPENDIX "A"
APENDIKS "A"
HEALTH AND WELFARE PLAN,
DENTAL PLAN, PENSION PLAN
PLANONG PANGKALUSUGAN AT
PANGKAPAKANAN,
PLANONG DENTAL, PLANONG
PENSIYON

A

A-1 UFCW /MAPLE LEAF FOODS INC.
BENEFIT TRUST FUND
BENEPISYONG TRUST FUND NG
UFCW/MAPLE LEAF FOODS INC.

A-1.01(a) The Company and the Union agree to a UFCW /Maple Leaf Foods Inc. Benefit Trust Plan to provide health and welfare benefits as decided by the Board of Trustees from time to time.

Sumasang-ayon ang Kompanya at ang Unyon sa isang Benepisyong Trust Plan ng UFCW/ Maple Leaf Foods Inc. upang makapagbigay ng mga benepisyong pangkalusugan at pangkapakanan na napagpasiyahan ng Lupon ng Mga Katiwala paminsan-minsan.

(b) The Board of Trustees shall be comprised of three (3) representatives appointed by the Company and three (3) representatives appointed by the Union. Said Trustees can be changed or removed by the parties appointing said Trustees in accordance with the Agreement and Declaration of Trust effective as of June 23rd, 2003.

Ang Lupon ng mga Katiwala ay

kabibilangan ng tatlong (3) mga kinatawan na itinalaga ng Kompanya at tatlong (3) mga kinatawan na itinalaga ng Unyon. Ang mga nasabing Katiwala ay maaaring baguhin o alisin ng mga partidong nagtalaga sa mga Katiwala ayon sa Agreement and Declaration of Trust na may bisa mula sa ika-23 ng Hunyo, 2003.

(c) The Company agrees to pay a **twenty (20¢)** cent per hour contribution for all hours worked and paid in the bargaining unit for the same hours paid for pension and dental contributions. Such contributions shall be forwarded to the Trust Fund within twenty-one (21) days following the Company's four (4) or five (5) week accounting period.

Sumasang-ayon ang Kompanya na magbayad ng **dalawampung (20¢)** sentimo bawat oras na kontribusyon para sa lahat ng mga oras na tinrabaho at binayaran sa bargaining unit para sa kaparehong mga oras na binayaran para sa pensiyon at dental na mga kontribusyon. Ang mga ganitong kontribusyon ay ipapasa sa Trust Fund sa loob ng dalawangpu't isang (21) araw kasunod ng apat (4) o limang (5) linggong panahon ng accounting ng Kompanya.

It is further recognized that the intention of the Union and the Company is to ensure the financial integrity of the Trust Fund and minimize the potential of the Fund falling into a deficit position. For purposes of this understanding, the Fund will be deemed to be in a deficit position. For purposes of this understanding, the Fund will be deemed to be in a deficit position if the total liabilities and reserves exceed the total assets.

Kinikilala rin na ang intensyon ng Unyon at ng Kompanya ay upang masiguro ang pinansyal na integridad ng Trust Fund at mabawasan ang potensyal na bumagsak ang Fund sa isang posisyong may kakulangan. Para sa mga layunin ng pag-unawa, ang Fund ay ituturing na nasa posisyong may kakulangan kung ang kabuuang mga pagkakautang at reserba ay sobra sa kabuuang mga propyedad.

In the event that the Fund is determined to be in a deficit position, or a deficit position is likely to occur, the Company agrees to contribute, in addition to **the twenty (20¢) cents per hour** indicated above, the sum of money necessary as determined by the Plan's actuary, to rectify the situation. Such additional contributions will not commence before January 1, 2016.

Sakaganapannaang Fundaynapagpasyahan na nasa posisyong may kakulangan, o maaaring mangyari ang posisyong may kakulangan, sumasang-ayon ang Kompanya na mag-ambag, na karagdagan sa **dalawampung (20¢) sentimo** sa bawat oras na nakasaad sa itaas, ang kabuuang pera na kailangan na napagpasyahan ng aktuwaryo ng Plan, upang maisaayos ang sitwasyon. Ang mga ganitong kontribusyon ay hindi magsisimula bago ang Enero 1, 2016.

If and when additional contributions are required as indicated above, said additional contributions will not exceed the amount of twenty (20¢) cents per hour.

Kapag ang mga karagdagang kontribusyon ay kailangan batay sa nakasaad sa itaas, ang nasabing

mga karagdagang kontribusyon ay hindi lalampas sa halaga na dalawampung (20¢) sentimo bawat oras.

A-2 MANITOBA FOOD & COMMERCIAL WORKERS DENTAL PLAN

PLANONG DENTAL NG MANITOBA FOOD & COMMERCIAL WORKERS

A-2.01 **Effective January 1, 2016**, the Company agrees to make a direct contribution to the “Manitoba Food & Commercial Workers Dental Plan” of **thirty four (34¢)** cents per hour for regular hours paid, sick pay (not including weekly indemnity), full time employee’s vacation as entitled under Section 14, and General Holidays, to a maximum of the basic work week in respect to all employees in the bargaining unit, and if required to maintain the current fee schedule as determined by the Actuary of the Plan to be effective each January 1st, a future increase of up to one (1¢) cent per hour per year if required to maintain benefit levels as determined by the Board of Trustees.

Simula sa Enero 1, 2016, sumasang-ayon ang Kompanya na gumawa ng direktang kontribusyon sa “Planong Dental ng Manitoba Food & Commercial Workers” ng **tatlumpu’t apat (34¢)** na sentimo bawat oras para sa bayad na mga regular na oras, kabayaran sa pagkasakit (hindi kasama ang lingguhang bayad-pinsala), ang bakasyon ng full-time na empleyado na nakasaad sa ilalim ng Seksyon 14, at mga Karaniwang Araw ng Pahinga, hanggang sa pinakamataas na karaniwang linggo ng trabaho sa paggalang sa lahat ng mga empleyado sa

bargaining unit, at kung kailangang panatilihin ang kasalukuyang itinakdang kabayaran sa pagpapasiya ng Aktuwaryo ng Plano na magkaroon ng bisa sa bawat ika-1 ng Enero, isang pagtaas sa hinaharap ng hanggang isang (1¢) sentimo bawat oras bawat taon kung kailangang panatilihin ang mga antas ng benepisyo sa pagpapasiya ng Lupon ng mga Katiwala.

A-2.02 Such contributions will be forwarded to the Trust within twenty-one (21) days following the Company's four (4) or five (5) week accounting period.

Ang mga ganitong kontribusyon ay ipapadala sa Trust sa loob ng dalawampu't isang (21) araw kasunod ng apat (4) o limang (5) linggong panahon ng accounting ng Kompanya.

A-2.03 It is agreed that in the event the Government of Canada or the Province of Manitoba provides a non-contributory Dental Care Plan with similar benefits, the Company's obligations to continue contributions to the Manitoba Food & Commercial Workers Dental Plan shall cease. It is further understood, should a Government Plan create duplicate benefits, then these benefits shall be deleted from the Manitoba Food & Commercial Workers Dental Plan and the Company's contribution in respect to the cost of these benefits shall cease.

Napagsang-ayunan na sa kaganapan na ang Gobyerno ng Canada o ang Probinsya ng Manitoba ay magbibigay ng hindi-paambag na Planong Dental

na mayroong kaparehong mga benepisyong, magtatapos ang obligasyon ng Kompanya na magbigay ng kontribusyon sa Planong Dental ng Manitoba Food & Commercial Workers. Naiintindihan din na, kung ang isang Plano ng Gobyerno ay gumawa ng mga magkatulad na benepisyong, ang mga benepisyong ito ay aalisin sa Planong Dental ng Manitoba Food & Commercial Workers at sa kontribusyon ng Kompanya sa paggalang sa halaga ng mga benepisyong it.

A-3 CCWIPP LOST BENEFITS

MGANAWALANG BENEPISYOS ACCWIPP

A-3.01 The Company agrees to provide a benefit to current and former employees who lost benefits as a result of switching from CCWIPP. The benefit will be equal to one thousand (\$1,000) dollars for each year of service up to January 1, 2008. The years of service will be rounded to the nearest full year. The payment will be made the month following the employees 65th birthday provided the employee makes a written request for payment. The President of the Union and the Vice President of Labour Relations for Maple Leaf will authorize the annual payments. **The Company will provide a payment equal to 20% of the outstanding CCWIPP Past Service benefit to be paid to eligible employees on June 1, 2016 and effective June 1, 2017 the remaining 80% will be paid out to eligible employees on the month after their 60th birthday.**

Sumasang-ayon ang Kompanya na magbibigay ng isang benepisyong sa kasalukuyan

at dating mga empleyado na nawala ang mga benepisyo sanhi ng paglipag galing sa CCWIPP. Ang benepisyo ay katumbas ng isang libong (\$1,000) dolyares sa bawat taon ng serbisyo hanggang Enero 1, 2008. Ang mga taon ng serbisyo ay titipunin sa pinakamalapit na buong taon. Ang kabayaran ay gagawin sa buwan pagkatapos ng ika-65 na kaarawan ng empleyado sa kondisyon na gagawa ng nakasulat na kahilingan ang empleyado para sa kabayaran. Ang Pangulo ng Unyon at ang Pangalawang Pangulo ng Ugnayang Pampaggawa para sa Maple Leaf ang magpapahintulot ng mga kabayaran taun-taon. **Magbibigay ang Kompanya ng kabayaran na katumbas ng 20% ng hindi pa nababayaran na Nakaraang Serbisyon benepisyo ng CCWIPP na ibabayad sa mga karapat-dapat na empleyado sa Hunyo 1, 2016 at may bisa sa Hunyo 1, 2017 ang natitirang 80% ay ibabayad sa mga karapat-dapat na empleyado sa buwan pagkatapos ng kanilang ika-60 kaarawan.**

A-3.02 These payments will be administered by the UFCW/Maple Leaf Foods Benefits Trust and, if requested, paid directly to an employees' RRSP. The employer agrees to forward sufficient funds to the Trust so that the payments can be made.

Ang mga kabayaranang ito ay pamamahalaan ng UFCW/Maple Leaf Foods Benefits Trust at, kung hiniling, ay direktang ibabayad sa isang RRSP ng empleyado. Ang maypagawa ay sumasang-ayon na ipadala ang angkop na mga pondo sa Trust upang maisagawa ang mga pagbabayad.

A-3.03 In order to balance the cost over the duration of this program, if required, contributions may be pooled with the CCWIPP Legacy Fund established for the Brandon Plant.

Upang ma-balanse ang halaga sa panahon ng programang ito, kung kinakailangan, ang mga kontribusyon ay maaaring pagsamahin sa CCWIPP Legacy Fund na itinayo para sa Planta ng Brandon.

A-3.04 If a member dies before receiving payment it will be paid to their estate.

Kung namatay ang miyembro bago niya natanggap ang kabayaran ito ay ibabayad sa kanilang propyedad.

A-4 MLF PLAN 200

A-4.01 Effective January 1, 2008 participation in CCWIPP will cease. Employees will be enrolled under the existing terms of MLF Plan 200 which provides:

Simula sa Enero 1, 2008 ang paglahok sa CCWIPP ay ititigil na. Ang mga empleyado ay itatala sa ilalim ng mga kasalukuyang tuntunin ng MLF Plan 200 na nagbibigay ng:

- (a) Benefits equal to forty two and one half (42.5%) percent of employee contributions plus one hundred and forty four (\$144) dollars for each complete year of Plan 200 Seniority (reduced for incomplete quarters).

Mga benepisya na katumbas ng apatnapu't dalawa at isa't kalahati (42.5%) na porsiyento ng mga kontribusyon ng mga empleyado at isangdaan at apatnapu't apat (\$144) na dolyares para sa bawat nakumpletong taon ng Plan 200 Seniority (binawasan para sa mga hindi nakumpleto na ikaapat na bahagi ng taon)

(b) Normal retirement age is 65 but:

Ang karaniwang edad ng pagretiro ay 65 ngunit:

1. Retirement from active employment at age 60 will be without any reduction in the normal form of pension.

Ang pag-retiro galing sa aktibong tungkulin sa edad na 60 ay walang pagbabawas sa karaniwang anyo ng pensiyon.

2. Retirement from active employment at age 55 or over but less than age 60 and your completed years of service plus completed years of age is equal to or greater than 85, you will be eligible for a modified early retirement reduction. Your pension will be reduced by $\frac{1}{2}\%$ for each month that your retirement date is before age 60.

Ang pag-retiro galing sa aktibong tungkulin sa edad na 55 o higit pa ngunit hindi aabot sa edad na 60 at ang iyong nakumpleto na mga

taon ng serbisyo dagdag ang mga nakumpletong taon ng edad ay katumbas ng o higit pa sa 85, ikaw ay magiging karapat-dapat para sa isang binagong bawas na maagang pag-retiro. Ang iyong pensiyon ay mababawasan ng ½% sa bawat buwan mula sa petsa ng iyong pag-retiro bago maabot mo ang edad na 60.

- (c) Employee contributions of 2.5% of regular earnings.

Mga kontribusyon ng empleyado na 2.5% ng kanyang regular na mga kita.

A-5 Doctor's Note

Tanda ng Doktor

In the event of an absence for medical reasons or non-work related injury, the employee will pay the cost of the initial doctor's note. The Company will be responsible to pay the cost of any other medical certificates, as well as any Occupational Fitness Evaluation (OFE) or any other documentation it requires an employee to provide in relation to absence due to medical incapacity, graduated return to work or workplace accommodations.

Sa kaganapan ng pagliban sanhi ng mga dahilang medikal o walang kaugnayan sa trabaho na pagkapinsala, ang empleyado ang magbabayad ng pang-unang tanda ng doktor. Ang

Kompanya ang magiging responsable sa pagbayad ng halaga ng kahit anong ibang dokumentong medikal, kasama ang kahit na anong Occupational Fitness Evaluation (OFE) o kahit na anong ibang mga dokumento na kailangan ng empleyado na ibigay kaugnay ng pagliban sanhi ng medikal na pagkapinsala ng katawan, natapos na pagbalik sa trabaho o lugar ng trabaho.

B

APPENDIX "B"
B-1 CLASSIFICATIONS
AND RATES OF PAY
MGA PAG-UURI AT HALAGA NG SAHOD

RATES		Current	Jan 1	Jan 1	Jan 1	Jan 1	Jan 1
			2016	2017	2018	2019	2020
General 1	Start	\$12.30	\$12.60	\$12.90	\$13.20	\$13.55	\$13.90
	6 Months	\$12.80	\$13.10	\$13.40	\$13.70	\$14.05	\$14.40
	12 Months	\$13.30	\$13.60	\$13.90	\$14.20	\$14.55	\$14.90
General 2	Start	\$13.10	\$13.40	\$13.70	\$14.00	\$14.35	\$14.70
	6 Months	\$13.60	\$13.90	\$14.20	\$14.50	\$14.85	\$15.20
	12 Months	\$14.10	\$14.40	\$14.70	\$15.00	\$15.35	\$15.70
Semi 1	Start	\$14.35	\$14.75	\$15.20	\$15.65	\$16.10	\$16.55
	6 Months	\$14.80	\$15.20	\$15.65	\$16.10	\$16.55	\$17.00
	12 Months	\$15.35	\$15.75	\$16.20	\$16.65	\$17.10	\$17.55
Semi 2	Start	\$15.35	\$15.75	\$16.20	\$16.65	\$17.10	\$17.60
	6 Months	\$15.75	\$16.15	\$16.60	\$17.05	\$17.50	\$18.00
	12 Months	\$16.35	\$16.75	\$17.20	\$17.65	\$18.10	\$18.60
Skilled 1	Start	\$16.65	\$17.05	\$17.55	\$18.05	\$18.60	\$19.15
	6 Months	\$17.05	\$17.45	\$17.95	\$18.45	\$19.00	\$19.55
	12 Months	\$17.65	\$18.05	\$18.55	\$19.05	\$19.60	\$20.15
Skilled 2	Start	\$17.70	\$18.10	\$18.60	\$19.10	\$19.65	\$20.20
	6 Months	\$18.10	\$18.50	\$19.00	\$19.50	\$20.05	\$20.60
	12 Months	\$18.70	\$19.10	\$19.60	\$20.10	\$20.65	\$21.20

Trades Included in Maintenance Wage Survey	Jan 1 2016
3 rd Class Engineer	\$33.00
Journeyman	\$37.10
Waste Water Operators	\$30.72

Trades - Not included in Maintenance Wage Survey	Jan 1 2016	Jan 1 2017	Jan 1 2018	Jan 1 2019	Jan 1 2020
Chief Engineer	\$45.30	\$46.15	\$47.05	\$48.00	\$49.00
2 nd Class Engineer	\$40.20	\$41.05	\$41.90	\$42.80	\$43.75

WAGE RATES FOR EMPLOYEES HIRED AFTER DATE OF RATIFICATION

RATES		Current	Jan 1	Jan 1	Jan 1	Janu 1	Jan 1
			2016	2017	2018	2019	2020
General 1	Start	\$12.30	\$12.60	\$12.90	\$13.20	\$13.55	\$13.90
	6 Months	\$12.80	\$13.10	\$13.40	\$13.70	\$14.05	\$14.40
	12 Months	\$13.30	\$13.60	\$13.90	\$14.20	\$14.55	\$14.90
General 2	Start	\$13.10	\$13.40	\$13.70	\$14.00	\$14.35	\$14.70
	6 Months	\$13.60	\$13.90	\$14.20	\$14.50	\$14.85	\$15.20
	12 Months	\$14.10	\$14.40	\$14.70	\$15.00	\$15.35	\$15.70
Semi 1	Start	\$14.35	\$14.75	\$15.20	\$15.65	\$16.10	\$16.55
	6 Months	\$14.80	\$15.00	\$15.45	\$15.90	\$16.35	\$16.80
	12 Months	\$15.35	\$15.25	\$15.70	\$16.15	\$16.60	\$17.05
	18 Months		\$15.50	\$15.95	\$16.40	\$16.85	\$17.30

**WAGE RATES FOR EMPLOYEES HIRED
AFTER DATE OF RATIFICATION (continued)**

	24 Months		\$15.75	\$16.20	\$16.65	\$17.10	\$17.55
Semi 2	Start	\$15.35	\$15.75	\$16.20	\$16.65	\$17.10	\$17.60
	6 Months	\$15.75	\$15.95	\$16.40	\$16.85	\$17.30	\$17.80
	12 Months	\$16.35	\$16.20	\$16.65	\$17.10	\$17.55	\$18.05
	18 Months		\$16.45	\$16.90	\$17.35	\$17.80	\$18.30
	24 Months		\$16.75	\$17.20	\$17.65	\$18.10	\$18.60
Skilled 1	Start	\$16.65	\$17.05	\$17.55	\$18.05	\$18.60	\$19.15
	6 Months	\$17.05	\$17.20	\$17.70	\$18.20	\$18.75	\$19.30
	12 Months	\$17.65	\$17.45	\$17.95	\$18.45	\$19.00	\$19.55
	18 Months		\$17.70	\$18.20	\$18.70	\$19.25	\$19.80
	24 Months		\$18.05	\$18.55	\$19.05	\$19.60	\$20.15
Skilled 2	Start	\$17.70	\$18.10	\$18.60	\$19.10	\$19.65	\$20.20
	6 Months	\$18.10	\$18.25	\$18.75	\$19.25	\$19.80	\$20.35
	12 Months	\$18.70	\$18.50	\$19.00	\$19.50	\$20.05	\$20.60
	18 Months		\$18.75	\$19.25	\$19.75	\$20.30	\$20.85
	24 Months		\$19.10	\$19.60	\$20.10	\$20.65	\$21.20

B-2

Trade Apprenticeship Program

Programang Pag-aaral ng Trabaho

In the event that the Company determines a need for an Apprenticeship Program, the following Apprenticeship Program may be implemented at the discretion of the Company.

Sa kaganapan na napagpasiyahan ng Kompanya na may pangangailangan para sa isang Programang Pag-aaral, ang sumusunod na Programang Pag-aaral ay maaaring ipatupad sa mabuting pagpapasiya ng Kompanya.

Trades Apprenticeship Classifications

Mga Pag-uuri ng Pag-aaral ng mga Trabaho

The licensed trades apprenticeship program and classifications will be offered by the Company for eligible employees according to the rules and regulations of the Province of Manitoba.

Ang programang pag-aaral ng mga lisensyadong trabaho at mga pag-uuri nito ay i-aalok ng Kompanya sa mga karapat-dapat na empleyado batay sa mga patakaran at tuntunin ng Probinsya ng Manitoba.

Apprentices must comply with all required trade school attendances and pass appropriate examinations.

Ang mga baguhan ay kailangang sumunod sa lahat ng kailangan na pagdalo sa paaralan ng trabaho at pumasa sa mga angkop na pagsusuri.

The scale from starting hourly rates of pay is outstanding and to be discussed with all other wages under Appendix B.

Ang antas mula sa umpisang halaga ng sahod bawat oras ay dapat bayaran at tatalakayin kasama ang iba pang mga sahod sa ilalim ng Apendiks B.

B-3 For the purpose of wage increases above, the six-month increase shall be implemented after the completion of one thousand and forty (1,040) hours actually worked, inclusive of statutory holidays and paid vacations. The twelve-month increase shall be implemented on the same basis, after completion of two thousand and eighty (2,080) hours actually worked, inclusive of statutory holidays and paid vacations. The calculation of hours actually worked shall exclude time off for sickness, accident, or any leave not paid by the Company.

Para sa layunin ng pagtaas ng sahod sa itaas, ang anim na buwang pagtaas ng sahod ay isasakatuparan pagkatapos makumpleto ang isanglibo't apatnapung (1,040) oras na tinrabaho, kasama ang mga naayon sa batas na araw ng pahinga at mga bayad na bakasyon. Ang labindalawang buwang pagtaas ng sahod ay isasakatuparan sa katulad na paraan, pagkatapos ng dalawang libo't walong (2,080) oras na tinrabaho, kasama ang mga naayon sa batas na araw ng pahinga at mga bayad na bakasyon. Ang pagkalkula ng mga oras na tinrabaho ay hindi isasama ang oras na walang trabaho sanhi ng pagkasakit, aksidente, o kahit na anong pagliban na walang kabayaran mula sa Kompanya.

B-4 **Maintenance and Powerhouse License Renewals**

Mga Pagpapanibago ng Lisensya para sa Maintenance at Powerhouse

The Company agrees to pay the cost(s) to maintain their tickets. If the Company requests an employee to upgrade their ticket, the Company will pay costs associated with the upgrade consistent with the current practice.

Sumasang-ayon ang Kompanya na bayaran ang (mga) halaga upang mapanatili ang kanilang mga ticket. Kung ang Kompanya ay hihiling sa isang empleyado na pataasin ang kaniyang ticket, babayaran ng Kompanya ang mga halaga na kaugnay sa pagpapataas alinsunod sa kasalukuyang gawain.

B-5 **Maintenance Wage Survey**

Maintenance Wage Survey

The Company will do an annual maintenance wage survey comprised of five industrial employers in the City of Winnipeg and five industrial employers in the City of Winnipeg identified by the Union. The positions of the required licensed skilled trades as determined by the Company **which shall include a rate for dual tickets** and licensed 3rd Class Stationary Engineer will be benchmarked at each of the identified companies. The job classification rates for each of these positions at each employer will be averaged into one rate. The highest and the lowest rates will then be removed and the remaining eight

average rates will be calculated into a simple average. If this average is more than **two (2%)** percent above the Maple Leaf Consumer Foods Inc. rate, the Maple Leaf Consumer Foods Inc. rate will be adjusted to this average. The licensed 4th Class Stationary Engineer rate will be pro-rated to maintain the same spread between 3rd and 4th Class Stationary Engineer's rate. Adjustments under this provision are only applicable to the above named trades.

Gagawa ang Kompanya ng taunang maintenance wage survey na kinabibilangan ng limang industrial na maypagawa sa Siyudad ng Winnipeg at limang industrial na maypagawa sa Siyudad ng Winnipeg na kinilala ng Unyon. Ang mga posisyon ng mga kailangang lisensyadong dalubhasang trabaho na ipinasiya ng Kompanya **na kasama ang halaga para sa dalawang mga ticket** at lisensiyadong 3rd Class Stationary Engineer ay gagawing patnubay sa bawat kinilalang mga kompanya. Ang halaga ng mga sahod sa trabahong pag-uuri para sa mga bawat posisyon sa bawat maypagawa ay papantayin bilang isang halaga. Ang pinakamataas at pinakamababang mga halaga ay aalisin at ang natitirang walong katampatang mga halaga ay kakalkulahin sa isang simpleng katampatan. Kung ang katampatang ito ay higit sa **dalawang (2%)** porsiyento sa taas ng halaga ng sahod sa Maple Leaf Consumer Foods Inc., ang halaga ng sahod sa Maple Leaf Consumer Foods Inc. ay babaguhin sa katampatang ito. Ang halaga ng sahod ng lisensiyadong 4th Class Stationary Engineer ay i-pro-rate upang mapanatili ang katulad na paglaganap sa pagitan ng halaga ng sahod ng 3rd at

4th Class Stationary Engineer. Ang mga pagbabago sa ilalim ng kondisyon na ito ay magagamit lamang para sa mga nakasaad na trabaho sa itaas.

This survey will be completed in November of each year with any required adjustments effective the first pay period of December.

Ang pagsisiyasat ay makukumpleto sa Nobyembre ng bawat taon kasama ang mga kailangang pagbabago na magkakabisa sa unang panahon ng sahod ng Disyembre.

C**APPENDIX "C"****MANITOBA FOOD & COMMERCIAL
WORKERS, LOCAL 832,
EDUCATION AND TRAINING TRUST
FUND****MANITOBA FOOD & COMMERCIAL
WORKERS, LOKAL 832,
TRUST FUND NA PANG-EDUKASYON AT
PAGSASANAY**

C-1 The Company agrees to make the following contributions per hour into the Manitoba Food & Commercial Workers Local 832, Education and Training Trust Fund:

Sumasang-ayon ang Kompanya na gawin ang mga sumusunod na kontribusyon bawat oras sa Manitoba Food & Commercial Workers Lokal 832, Trust Fund na Pang-edukasyon at Pagsasanay:

13¢ per hour effective January 1, 2016

13¢ bawat oras mula sa Enero 1, 2016

The hours for which the Company will contribute said amounts will be the same hours as contributed for the Dental Plan under Section A-2.01, and shall be remitted to the Union in the same manner.

Ang mga oras kung saan may kontribusyon ang Kompanya sa mga nasabing halaga ay katulad ng mga oras na kontribusyon para sa Planong Dental sa ilalim ng Sekyson A-2.01, at ipapadala sa Unyon sa parehong paraan.

C-2 The purpose of the Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832, Education and Training Trust Fund is to provide training for members of bargaining units as needed from time to time, either for personal improvement, or in co-operation with the Company, for training as decided by the Union and the Company that would be beneficial to both the Company and the Union members.

Ang layunin ng Manitoba Food and Commercial Workers, Lokal 832, Trust Fund na Pang-edukasyon at Pagsasanay ay magbigay ng pagsasanay sa mga miyembro ng mga bargaining unit kung kailangan paminsan-minsan, para sa pansariling pagpapabuti, o pakikipagtulungan sa Kompanya, para sa pagsasanay na napagpasiyahan ng Unyon at ng Kompanya na kapaki-pakinabang para sa Kompanya at mga miyembro ng Unyon.

D**APPENDIX "D"****JOB TITLES AND CLASSIFICATIONS
MGA PANGALAN NG TRABAHO AT
MGA PAG-UURI NITO**

DEPARTMENT	PAY GRADE	CLASSIFICATION
HAM BONING		
	GL1	Dump Tubs
	GL1	General Labour
	SS2	Service Lines
	SS1	Femur Bone
	SS2	Scaler/Jitney Operator
	SS2	Ham Receiver
	SK1	Front Skinner
	SK1	Whizzard Knife Operator
	SK1	Trim & Seam Hams
	SK1	Ham Boner
	SK2	Knife Sharpener
	SK1	Boneless QA/HACCP Inspector
	SS1	Trim Rinds
	SS2	Membrane Skinner
	SK2	Skilled Spare
Ham Boning Pack Off		
	GL1	General Labour
	GL2	Scale and Pack
	SS2	Service Lines
	SS2	Strapping Machine and Application Operator

CURING DEPARTMENTS: PUMPING, SMOKEHOUSE, STUFFING, TUMBLE		
	GL1	General Labour
	GL1	Ham Presser
	GL1	Knocking Pots
	GL1	Loader
	GL1	Pack Ham to Moulds
	GL2	Clean Trees, Trolleys & Combs
	GL2	Vat Washer
	GL2	Wash Moulds/Pans
	SS1	Grinder
	SS2	Service Lines
	SS1	Injectors
	SS1	Suspedtec Injector
	SS2	Scaler
	SK1	Blending Operator
	SK1	Shirmatic Operator
	SK1	Stuffers
	SK1	Tiromat Operator
	SK1	Ham Cook Tank Operator
	SK1	Langen Operator
	SK2	Stuffing Line Coordinator
	SK2	Pickle Maker
	SK2	Smokehouse Operator
	SK2	Ham Formulator
	SK2	Suspedtec System Operator
	SK1	Batching Station and Grind
	SK1	Massage and Tumble

SHIPPING		
	SS2	Shipper/Receiver
	SK1	Highlift Operator / Swing Reach
PLANT SERVICES		
	GL1	Janitors
	SS2	Receiver Asst - Packaging Materials
	SK1	Receiver - Raw Meats
	SK2	Receiver - Dry Goods
	SS1	Stores
PACKAGING		
	GL1	Wrap & Pack
	SS2	Service Lines
	SK1	Machine Operators
	SS2	Scaler
	SS2	Receiver Asst - Dry Goods
	SK1	QA
	SK1	HACCP Checker & Document
	SK2	Receiver - Packaging Materials
SANITATION		
	GL2	Power Truck Operator
	SK1	Suspedtec Attendant
	SS2	Clean & Sanitize including Knife Room Helper
SAUSAGE		
	GL2	Tray Pack and Wrap
	SS2	Service Lines

	SK1	Grinder Operator
	SK1	Stuffers
	SK2	Grinder Mixer Operator
BACON		
	GL1	General Labour - Packaging
	GL1	General Labour - Formulation
	GL2	Belly Align/Hanger/Decomb
	GL2	Draft Loader
	SS2	Service Lines/Scaler
	SS1	Massage Operator
	SS2	Grader/Slicer Operator
	SS2	Sanitation
	SS2	Receiver/Shipper
	SK2	Injector Operator
	SK1	Pickle Maker
	SK2	Smokehouse Operator
MAINTENANCE		
	Survey	Power Engineers
	Survey	Journeyman Trades
	85% of Trade Rate	Non-ticketed Trades
	SK2	Yardman
	SK2	Maintenance Helper
WASTEWATER		
	Survey	Operator
	SK2	Operator In-training

The Company and the Union agree that there may be changes or additions to the list of job titles and classifications. In the event of any changes or additions to Appendix D, the parties agree to discuss the said changes or additions.

Sumasang-ayon ang Kompanya at Unyon na maaaring magkaroon ng mga pagbabago o pagdagdag sa listahan ng mga pangalan ng trabaho at mga pag-uuri. Sa kaganapan na mayroong mga pagbabago o pagdagdag sa Apendiks D, sumasang-ayon ang mga partido na talakayin ang mga nasabing mga pagbabago o pagdagdag.

D-2 Job Alteration – New Job Introduced

Pagbabago ng Trabaho – Pagpapakilala ng Bagong Trabaho

- (a) When changes in production significantly alter jobs or when new jobs are introduced, except for Maintenance Trades, the Company will assess the job(s) and assign the job(s) to the appropriate job classification. Where new jobs are introduced an appropriate time trial not to exceed four (4) months will be applicable to ensure an objective evaluation of the job. Kapag ang mga pagbabago sa produksyon ay makabuluhang binago ang mga trabaho o kapag pinakilala ang mga bagong trabaho, maliban lang sa mga Maintenance Trade, susuriin ng Kompanya ang (mga) trabaho at itatakda ang (mga) trabaho sa angkop na

pag-uuri ng trabaho. Kung saan ang mga bagong trabaho ay ipinakilala na mayroong angkop na panahon ng pagsubok na hindi sosobra ng apat (4) na buwan ay maaaring ipatupad upang masiguro ang maayos na pagsuri sa trabaho.

- (b) In making its determination the Company will consider such factors which may include but are not limited to: benchmarking, skill, ability required, complexity, responsibility, working conditions, etc.

Sa pagpapasiya isasaalang-alang ng Kompanya ang mga salik na maaaring kasama sa ngunit hindi limitado sa: pagpapatnubay, kakayahan, kailangang kakayahan, kahirapan, responsibilidad, kondisyon ng trabaho, atbp.

- (c) The Company agrees to disclose all this information to the Union and criteria in respect to making its determination in regard to changes in jobs and creation of new jobs.

Sumasang-ayon ang Kompanya na ipaalam ang lahat ng impormasyon na ito sa Unyon at saligan sa paggalang sa paggawa ng pagpapasiya nito sa mga pagbabago sa mga trabaho at paggawa ng mga bagong trabaho.

- (d) The Production Manager shall notify the Union and Chief Steward, in writing, of new or significantly changed jobs as soon as possible.

Ang Tagapamahala ng Produksyon ay

aabisuhan ang Unyon at Chief Steward, na nakasulat, ng bago o mga binagong trabaho sa lalong madaling panahon.

- (e) An employee or the Union who feels a new job classification determined by the Company is not correct may appeal to the Job Evaluation Committee in writing for a review. The appeal must contain the objective facts and/or data that the Job Evaluation Committee will review and take into consideration.

Ang isang empleyado o ang Unyon na nararamdaman na ang bagong pag-uuri ng trabaho na ipinasiya ng Kompanya ay hindi tama ay maaaring manawagan sa Lupon ng Pagsusuri ng Trabaho na nakasulat para sa isang pagsusuri. Ang panawagan ay kailangang mayroong mga katotohanan at datos na susuriin ng Lupon ng Pagsusuri ng Trabaho at isasaalang-alang.

- (f) The Job Evaluation Committee shall be composed of two (2) nominees appointed by the Union and two (2) management representatives appointed by the Company and one independent chairperson. The Union nominees shall consist of a Union Representative or two (2) employees of the bargaining unit. The Committee shall meet within thirty (30) calendar days of an employee objecting to the job classification established by the Company, if that is the case. If the parties agree to an independent chairperson, such chairperson shall be one of the Arbitrators listed in Section 23 unless

otherwise mutually agreed. The cost of the chairperson shall be mutually shared by the parties. The Company shall pay for the cost of all the employees, except if one of the Union nominees is a Union Representative.

Ang Lupon ng Pagsusuri ng Trabaho ay kinabibilangan ng dalawang (2) mga kandidato na itinalaga ng Unyon at dalawang (2) mga kinatawan ng administrasyon na itinalaga ng Kompanya at isang malayang tagapangulo. Ang mga kandidato ng Unyon ay kabibilangan ng isang Kinatawan ng Unyon o dalawang (2) mga empleyado ng bargaining unit. Ang Lupon ay magpupulong sa loob ng tatlong (30) araw ng kalendaryo ng isang empleyado na tumututol sa pag-uuri ng trabaho na ginawa ng Kompanya, kung ito ang kaso. Kung ang mga partido ay sumang-ayon sa isang malayang tagapangulo, ang tagapangulong ito ay magiging isa sa mga Tagahatol na nakalista sa Seksyon 23 maliban kung napagsang-ayunan. Ang halaga ng tagapangulo ay paghahatian ng mga partido. Babayaran ng Kompanya ang halaga ng lahat ng mga empleyado, maliban kung ang isa sa mga kandidato ng Unyon ay isang Kinatawan ng Unyon.

- (g) The majority decision of the Job Evaluation Committee is binding on both parties and cannot form the subject matter of the grievance or arbitration process.

Ang karamihan sa desisyon ng Lupon ng Pagsusuri ng Trabaho ay iiral sa parehong partido at hindi maaaring gawing bagay ng proseso ng pagreklamo o arbitrasyon.

- (h) No wages will be reduced or increased until the decision of the Committee is rendered. Walang mga sahod na babawasan o tataasan hangga't hindi nakakapagpasiya ang Lupon.
- (i) The parties agree to resolve job classification issues in the manner described above or through an alternative mutually agreed process.

Sumasang-ayon ang mga partido na lutasin ang mga suliranin ng pag-uuri ng trabaho sa paraan na inilarawan sa itaas o sa pamamagitan ng prosesong alternatibo na pinagsang-ayunan.

D-3 All employees occupying the Skilled 2 job “Ham Boning Rotation (remove bones from ham)” must rotate and be able to satisfactorily perform all jobs in the rotation in order to remain on the job.

Ang lahat ng mga empleyado na nakatalaga sa trabahong Skilled 2 “Ham Boning Rotation (pagtanggap ng buto sa ham)” ay dapat na umikot at kailangang kasiya-siyang magawa ang lahat ng mga trabaho sa loob ng pag-ikot upang manatili sa trabaho.

APPENDIX E APENDIKS E

E

Scheduled Twelve (12) hour shifts for full-time Power Engineers and Wastewater Treatment Employees

Nakatalagang Labindalawang (12) oras na oras ng pagtrabaho para sa full-time na mga Power Engineer at mga Empleyado ng Wastewater Treatment

E-1 The work week will commence at 6:30 a.m. on Sunday and conclude at 6:30 a.m. on the following Sunday.

Ang linggo ng trabaho ay magsisimula ng 6:30 a.m. sa Linggo at matatapos ng 6:30 a.m. ng susunod na Linggo.

E-2 Power Engineers are scheduled eight (8) or twelve (12) hour shifts. Starting January 1st of each year, the Company, in consultation with the Power Engineers, will attempt to agree on a schedule for the twelve (12) month period beginning April 1st and ending the following March 31st. If no agreement is reached, the Company and the Union will attempt to resolve the matter in consultation with the employees. Failure to reach agreement, the Company will schedule the employees a two (2) week work cycle of eighty (80) hours with an even distribution of hours and no more than one, eight (8) hour shift.

Ang mga Power Engineer ay tatakdaan ng walo (8) o labindalawang (12) oras ng oras ng pagtrabaho. Simula sa ika-1 ng Enero ng bawat taon, ang Kompanya, sa pagkonsulta sa mga Power Engineer, ay susubukang sumang-ayon sa isang takda para sa labindalawang (12) buwang panahon simula sa ika-1 ng Abril at matatapos ng susunod na ika-31 ng Marso. Kung walang kasunduan na maabot, ang Kompanya at ang Unyon ay susubukang lutasin ang bagay sa pamamagitan ng pagkonsulta sa mga empleyado. Sa hindi matagumpay na pag-abot sa isang kasunduan, itatakda ng Kompanya ang mga empleyado sa isang dalawang (2) linggong paulit-ulit na trabaho ng walumpung (80) oras na mayroong pantay na pamamahagi ng mga oras at hindi hihigit sa isang walong (8) oras na oras ng pagtrabaho.

E-3 Employees will be paid at one and one-half ($1\frac{1}{2}$) times their regular rates for hours worked in excess of their scheduled shift (eight (8) or twelve (12) hours) or in excess of eighty (80) hours which have been paid at straight time in a two (2) week cycle.

Babayaran ang mga emepleyado ng isa't kalahating ($1\frac{1}{2}$) beses ng kanilang regular na halaga ng sahod para sa mga oras na tinrabaho na sobra sa kanilang nakatakdang oras ng trabaho (walo (8) o labindalawang (12) oras) o sa sobra sa walumpung (80) oras na binayaran sa diretsong oras sa loob ng dalawang (2) linggong paulit-ulit na trabaho.

E-4 For employees who are scheduled to work 12-hour shifts and a general holiday falls on a scheduled work day, they will be paid their regular rate for the normal hours and an additional 12 hours at time and one half for the general holiday. If a full-time employee works a 12-hour shift and the general holiday does not fall on a scheduled work day, on his first scheduled shift after the holiday he will be paid at the rate of time and one half for the normal shift and receive an additional twelve (12) hours pay for the general holiday. The same procedure shall apply when two (2) general holidays fall in a calendar week.

Para sa mga empleyado na nakatakdang magtrabaho ng 12-oras na oras ng trabaho at ang isang karaniwang araw ng pahinga ay babagsak sa isang nakatakdang araw ng trabaho, silay ay babayaran ng kanilang regular na halaga ng sahod apra sa mga karaniwang oras at isang karagdagang 12 oras na isa't kalahati para sa karaniwang araw ng pahinga. Kung ang isang full-time na empleyado ay nagtrabaho ng isang 12-oras na oras ng pagtrabaho at ang karaniwang araw ng pahinga ay hindi babagsak sa isang nakatakdang araw ng trabaho, sa unang nakatakdang oras ng pagtrabaho ng empleyado pagkatapos ng araw ng pahinga siya ay babayaran ng halaga ng sahod na isa't kalahati para sa karaniwang oras ng pagtrabaho at makakatanggap ng karagdagang labindalawang (12) oras ng sahod para sa karaniwang araw ng pahinga. Ang kaparehong pamamaraan ay gagamitin kapag ang dalawang (2) karaniwang araw ng pahinga ay bumagsak sa isang linggo ng kalendaryo.

E-5 Power Engineers will be granted forty (40) hours of time off for each week of vacation entitlement under Section 14.03. Employees who are granted single days of vacation entitlement will be compensated for up to twelve (12) hours of regular pay for the vacation day with the understanding that total vacation entitlement for the year is based on forty (40) hours per week of vacation entitlement.

Ang mga Power Engineer ay bibigyan ng apatnapung (40) oras na panahon ng walang trabaho para sa baat linggo ng karapatang magbakasyon sa ilalim ng Seksyon 14.03. Ang mga empleyado na binigay ng mga isang araw na karapatang magbakasyon ay babayaran ng hanggang labindalawang (12) oras na regular na sahod para sa araw ng bakasyon na may kasamang pagintindi na ang kabuuang karapatang magbakasyon para sa buong taon ay batay sa apatnapung (40) oras bawat linggo ng karapatang magbakasyon.

E-6 Power Engineers working a twelve (12) hour shift will be entitled to three (3) **paid** rest periods.

Ang mga Power Engineer na nagtatrabaho ng isang labindalawang (12) oras na oras ng pagtrabaho ay may karapatan sa tatlong (3) **bayad** na oras ng pahinga.

E-7 Wastewater Treatment employees working a twelve (12) hour shift will be entitled to eleven and a half (11½) hours of pay, three (3) paid rest periods and one (1) unpaid meal period.

Ang mga empleyado ng Wastewater Treatment na nagtrabaho ng isang labindalawang (12) oras na oras ng pagtrabaho ay may karapatan sa labingisa at kalahating (11½) oras ng sahod, tatlong (3) bayad na oras ng pahinga at isang (1) hindi bayad na oras ng pagkain.

E-8 Under Section 19.08 of the Collective Agreement - Bereavement Pay, the maximum number of hours for which an employee may qualify to be paid is thirty-six (36) hours.

Sa ilalim ng Seksyon 19.08 ng Collective Agreement – Pagbayad sa Pagluksa, ang pinakamataas na bilang ng oras kung saan ang isang empleyado ay karapat-dapat na bayaran ay tatlumpu't anim (36) na oras.

**LETTER OF AGREEMENT
SULAT NG
PAGKIKIPAGKASUNDUAN**

BETWEEN:

SA PAGITAN NG:

MAPLE LEAF CONSUMER FOODS INC., a body corporate carrying on business in the province of Manitoba (hereinafter referred to as the “Company”)
MAPLE LEAF CONSUMER FOODS INC., isang kinatawan ng corporate na nagpapatuloy ng negosyo sa probinsya ng Manitoba (simula dito ay tutukuyin bilang “Kompanya”)

AND
AT

UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOCAL No. 832, chartered by the United Food & Commercial Workers International Union (hereinafter referred to as the “Union”)
UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOKAL No. 832, inupahan ng United Food & Commercial Workers International Unyon (simula dito ay tutukuyin bilang “Unyon”)

The purpose of this letter of agreement is to provide clarification regarding previous seniority recognition for employees who were terminated under Part A of the

previous Collective Bargaining Agreement and availed themselves of the opportunity to be re-employed with Maple Leaf Consumer Foods Inc., Lagimodiere Facility, Winnipeg, Manitoba.

Ang layunin ng sulat ng pakikipagkasunduan na ito ay upang makapagbigay ng malinaw na impormasyon tungkol sa nakaraang pagkilala ng katandaan para sa mga empleyado na tinanggal sa ilalim ng Bahagi A ng nakaraang Collective Bargaining Agreement at napakinabangan nila ang mga pagkakataon na muling magtrabaho sa Maple Leaf Consumer Foods inc., Pasilidad ng Lagimodiere, Winnipeg, Manitoba.

Specifically, the Company will recognize the previous seniority for the above-mentioned employees accumulated under Part A of the previous Collective Bargaining Agreement, **expiring in 1999**, for the following purposes:

Partikular, kikilalanin ng Kompanya ang mga nakaraang katandaan para sa nakasaad sa itaas na mga empleyado na naipon sa ilalim ng Bahagi A ng nakaraang Collective Bargaining Agreement, **na nagtapos noong 1999**, para sa mga sumusunod na layunin:

- vacation entitlements;
- mga karapatang magbakasyon;
- in regards to job postings;
- patungkol sa mga nakapaskil na trabaho;
- in regard to lay-off and recall;
- patungkol sa pagtanggap at pagbalik sa trabaho;
- on scheduling of hours; and
- sa pagtakda ng mga oras ng trabaho; at
- vacation schedule.
- pagtakda sa bakasyon.

For all other purposes, said employees shall receive a new seniority date of April 1, 1999.

Para sa lahat ng ibang layunin, ang mga nasabing empleyado ay makakatanggap ng bagong petsa ng katandaan na Abril 1, 1999.

IN WITNESS WHEREOF, THE PARTIES HERETO HAVE DULY EXECUTED THIS LETTER OF AGREEMENT.

SA PAGSAKSI KUNG ANO MAN, ANG MGA PARTIDO MULA DITO AY NARARAPAT NA NAISAKATUPARAN ANG SULAT NG PAKIKIPAGKASUNDUANG ITO.

SIGNED THIS 22nd day of June, 2018

FOR THE UNION	FOR THE COMPANY
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	

LETTER OF AGREEMENT
SULAT NG PAKIKIPAGKASUNDUAN

BETWEEN / SA PAGITAN NG:

MAPLE LEAF CONSUMER FOODS INC., a body corporate carrying on business in the province of Manitoba (hereinafter referred to as the “Company”)

MAPLE LEAF CONSUMER FOODS INC., isang kinatawan ng corporate na nagpapatuloy ng negosyo sa probinsya ng Manitoba (simula dito ay tutukuyin bilang “Kompanya”)

AND / AT

UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOCAL No. 832, chartered by the United Food & Commercial Workers International Union (hereinafter referred to as the “Union”)

UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOKAL No. 832, inupahan ng United Food & Commercial Workers International Unyon (simula dito ay tutukuyin bilang “Unyon”)

In accordance with the closure agreement for the Marion Street and Warman Road facilities, affected employees were credited with combined total service for vacation entitlement under 14.03 and 14.14.

Alinsunod sa kasunduang pagwawakas para sa mga pasilidad ng Marion Street at Warman Road, ang

lahat ng apektadong mga empleyado ay binayaran ng pinagsamang kabuuang serbisyo para sa karapatang magbakasyon sa ilalim ng 14.03 at 14.14.

IN WITNESS WHEREOF, THE PARTIES HERETO HAVE DULY EXECUTED THIS LETTER OF AGREEMENT.

SA PAGSAKSI KUNG ANO MAN, ANG MGA PARTIDO MULA DITO AY NARARAPAT NA NAISAKATUPARAN ANG SULAT NG PAKIKIPAGKASUNDUANG ITO.

SIGNED THIS 27th day of April, 2016.

FOR THE UNION	FOR THE COMPANY
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	

LETTER OF AGREEMENT **SULAT NG PAKIKIPAGKASUNDUAN**

BETWEEN / SA PAGITAN NG:

MAPLE LEAF CONSUMER FOODS INC.,
a body corporate carrying on business in the
province of Manitoba (hereinafter referred to
as the “Company”)

MAPLE LEAF CONSUMER FOODS INC.,
isang kinatawan ng corporate na nagpapatuloy
ng negosyo sa probinsya ng Manitoba (simula
dito ay tutukuyin bilang “Kompanya”)

AND / AT

**UNITED FOOD & COMMERCIAL
WORKERS UNION, LOCAL No. 832**,
chartered by the United Food & Commercial
Workers International Union
(hereinafter referred to as the “Union”)

**UNITED FOOD & COMMERCIAL
WORKERS UNION, LOKAL No. 832**,
inupahan ng United Food & Commercial
Workers International Unyon (simula dito ay
tutukuyin bilang “Unyon”)

For the duration of the current collective agreement, the Employer will continue to provide the Chief and Assistant Chief Steward with reasonable access to a private room in order to conduct private Union business.

Para sa panahon ng kasalukuyang collective agreement, magpapatuloy ang Maypagawa na bigyan ang Chief at Assistant Chief Steward ng makatwirang paggamit sa isang pribadong kuwarto upang makapangasiwa ng pribadong

tungkulin ng Unyon.

The Union agrees not to abuse this privilege.

Sumasang-ayon ang Unyon na hindi aabusuhin ang pribilehiyong ito.

**IN WITNESS WHEREOF, THE PARTIES HERETO
HAVE DULY EXECUTED THIS LETTER OF
AGREEMENT.**

**SA PAGSAKSI KUNG ANO MAN, ANG MGA
PARTIDO MULA DITO AY NARARAPAT
NA NAISAKATUPARAN ANG SULAT NG
PAKIKIPAGKASUNDUANG ITO.**

SIGNED THIS 22nd day of June, 2016

FOR THE UNION	FOR THE COMPANY
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	

LETTER OF AGREEMENT
SULAT NG PAKIKIPAGKASUNDUAN

November 4, 2015

Nobyembre 4, 2015

United Food & Commercial Workers Union, Local 832
1412 Portage Avenue

Winnipeg, Manitoba R3G 0V5

United Food & Commercial Workers Union, Lokal 832
1412 Portage Avenue

Winnipeg, Manitoba R3G 0V5

Attention: Mr. Jeff Traeger, President

Paggalang: Ginoong Jeff Traeger, Pangulo

Dear Jeff Ginoong Jeff:

Re: Lagimodiere Success Sharing Plan

**Tungkol sa: Planong Matagumpay na Pagbabahagi ng
Lagimodiere**

**The Company agrees that a success sharing plan will
remain in place during the term of the Collective
Bargaining Agreement.**

**Sumasang-ayon ang Kompanya na ang isang planong
matagumpay na na pagbabahagi ay mananatili habang
nasa panahon ng Collective Bargaining Agreement na ito.**

The Company acknowledges that the current productivity plan needs to be refreshed so that employees have a better understanding of how the plan works so that they can improve productivity and earn increased payments that result. The Company acknowledges the important role the union can play in the design and implementation of a revised plan and agrees to consult with them in this regard.

Kinikilala ng Kompanya na ang kasalukuyang plano ng pagiging produktibo ay kailangang sariwain upang magkaroon ng masmagandang pag-intindi ang mga empleyado kung paano gumagana ang plano upang kanilang mapaghusayan ang pagiging produktibo at kumita ng masmataas na mga kabayaran bilang resulta nito. Kinikilala ng Kompanya ang mahalagang tungkulin ng unyon sa disensyo at pagsasakatuparan ng isang binagong plano at sumasang-ayon na makipagkonsulta sa kanila sa bagay na ito.

The Company commits to completing the process of refreshing the productivity bonus by no later than December 31, 2016.

Ipapangako ng Kompanya ang pagkumpleto ng proseso ng pagsariwa ng bonus ng pagiging produktibo na hindi lalampas ng Disyembre 31, 2016.

Yours truly, Sumasainyo,

MAPLE LEAF FOODS INC.

Dezi Singh

National Director, Labour Relations

Pambansang Tagapangasiwa, Mga Kaugnayan sa Trabaho

LETTER OF AGREEMENT **SULAT NG PAKIKIPAGKASUNDUAN**

BETWEEN / SA PAGITAN NG:

MAPLE LEAF CONSUMER FOODS INC.,
a body corporate carrying on business in the
province of Manitoba (hereinafter referred to as
the “Company”)

MAPLE LEAF CONSUMER FOODS INC., isang
kinatawan ng corporate na nagpapatuloy ng
negosyo sa probinsya ng Manitoba (simula dito
ay tutukuyin bilang “Kompanya”)

AND / AT

**UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS
UNION, LOCAL No. 832,** chartered by the United
Food & Commercial Workers International Union
(hereinafter referred to as the “Union”)

**UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS
UNION, LOKAL No. 832,** inupahan ng United
Food & Commercial Workers International Unyon
(simula dito ay tutukuyin bilang “Unyon”)

TEMPORARY TRANSFERS

MGA PANSAMANTALANG PAGLIPAT

The Parties recognize that instances such as variations in work volumes or backlog of work, the Company may be required to transfer employees from one department to another.

Kinikilala ng mga Partido ang mga pagkakataon katulad ng pagkakaiba-iba sa dami ng trabaho o panustos ng trabaho, maaaring kailanganin ng Kompanya na maglipat ng mga empleyado mula sa isang kagawaran papunta sa isa pa.

A senior employee will not be required to accept a temporary transfer if there is a junior employee in the department qualified

for the assignment and they are able to perform the work of the junior transferred employee.

Ang isang empleyado may katandaan ay hindi kakailanganing tanggapin ang isang pansamantalang paglipat kung mayroong isang nakababatang empleyado sa loob ng kagawaran na kwalipikado para sa tungkulin at sila ay mayroong kakayahan na gawin ang trabaho ng inilipat na empleyadong nakababata.

IN WITNESS WHEREOF, THE PARTIES HERETO HAVE DULY EXECUTED THIS LETTER OF AGREEMENT.

SA PAGSAKSI KUNG ANO MAN, ANG MGA PARTIDO MULADITO AY NARARAPAT NA NAISAKATUPARAN ANG SULAT NG PAKIKIPAGKASUNDUANG ITO.

SIGNED THIS 12th day of June, 2016.

FOR THE UNION	FOR THE COMPANY
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	

LETTER OF AGREEMENT SULAT NG PAKIKIPAGKASUNDUAN

BETWEEN / SA PAGITAN NG:

MAPLE LEAF CONSUMER FOODS INC., a body corporate carrying on business in the province of Manitoba (hereinafter referred to as the “Company”)

MAPLE LEAF CONSUMER FOODS INC., isang kinatawan ng corporate na nagpapatuloy ng negosyo sa probinsya ng Manitoba (simula dito ay tutukuyin bilang “Kompanya”)

AND / AT

UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOCAL No. 832, chartered by the United Food & Commercial Workers International Union (hereinafter referred to as the “Union”)

UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOKAL No. 832, inupahan ng United Food & Commercial Workers International Unyon (simula dito ay tutukuyin bilang “Unyon”)

REST AND MEAL PERIOD COMMITTEE:

LUPON NG PANAHOON NG PAHINGA AT PAGKAIN:

The Parties agree that it is in the best interest of the Company and the bargaining unit members to maintain an efficient operation.

Sumasang-ayon ang mga Partido na ito ay nasa pinakamahusay na kapakanan ng Kompanya at ng mga miyembro ng bargaining unit upang mapanatili ang mabisang operasyon.

The goal of the committee is to identify inefficiencies in the plant and various processes to seek practical solutions where

possible in order to maximize employees' meal and rest periods.

Ang layunin ng lupon ay upang makilala ang mga kawalan ng kasanayan sa planta at sa mga iba't-ibang proseso upang makahanap ng mga praktikal na solusyon kung saan maaari upang magamit ng husto ang mga panahon ng pagkain at pahinga ng mga empleyado.

The committee will look at issues, such as, but not limited to:

- Washrooms;**
- Availability of gloves;**
- Microwaves;**
- Hooks for coats; and**
- Break scheduling**

Titignan ng lupon ang mga suliranin, katulad ng, ngunit hindi limitado sa:

- Mga banyo;**
- Pagkakaroon ng mga guwantes;**
- Mga microwave;**
- Mga kawit para sa mga dyaket; at**
- Pagtakda ng oras ng pahinga**

For the first three months of 2016, the committee will meet monthly. After that time, the frequency of meetings will be quarterly or at the discretion of the Committee Co-Chairs. It is our expectation that the employees will continue to make Supervisors aware of issues as they arise in hopes of resolving them in a timely manner. Issues addressed as requiring action by the committee will be addressed as soon as reasonably possible.

Para sa unang tatlong buwan ng 2016, magpupulong ang lupon buwan-buwan. Pagkatapos ng panahon na iyon, ang kadalasan ng mga pagpupulong ay magiging bawat tatluhan-buwan o sa mabuting pagpapasiya ng mga Co-Chair ng Lupon. Inaasahan

namin na ang mga empleyado ay magpapatuloy na ipaalam sa mga Tagapamahala ang tungkol sa mga suliranin habang nangyayari ang mga ito upang kaagad na malutas ang mga ito. Ang mga suliranin na kinilala na nangangailangan ng madaliang pagkilos ng lupon ay tatalakayin sa lalong madaling makatwirang panahon.

The Committee will be comprised of a:

Ang Lupon ay kabilangan ng isang:

Senior Leadership team member (Management Co-chair);

Human Resources member;

Chief Shop Steward (Union Co-chair);

Union Representative; and

Two bargaining unit employees.

Nakatatandang Pinunong miyembro ng pangkat (Co-chair ng Tagapamahala);

Miyembro ng Human Resources;

Chief Shop Steward (Co-chair ng Unyon);

Kinatawan ng Unyon; at

Dalawang mga empleyado ng bargaining unit.

From time to time, the committee may seek input from or make recommendations to various other committees such as the Joint Health and Safety Committee and the Job Rotation committee where applicable.

Paminsan-minsan, maaaring humanap ang lupon ng o gumawa ng mga rekomendasyon sa mga iba't-ibang mga lupon katulad ng Pinagsamang Lupon na Pangkalusugan at Pangkaligtasan at ang lupon ng Pag-ikot ng Trabaho kung saan maaari.

IN WITNESS WHEREOF, THE PARTIES HERETO HAVE DULY EXECUTED THIS LETTER OF AGREEMENT.

SA PAGSAKSI KUNG ANO MAN, ANG MGA PARTIDO MULADITO AY NARARAPAT NA NAISAKATUPARAN ANG SULAT NG PAKIKIPAGKASUNDUANG ITO.

SIGNED THIS _____ day of _____, 2018.

FOR THE UNION	FOR THE COMPANY
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	

EXHIBIT ONE **UNANG EKSIBIT**

TO: THE NEW OR REHIRED EMPLOYEE:

SA: BAGO PINABALIK NA EMPLOYADO:

You are hereby informed that Union membership is a condition of employment and that maintaining good standing in the Union requires payment of Union dues, initiation fees and assessments as authorized by the Union. Sections of the Agreement between **the United Food & Commercial Workers Union, Local 832** and **Maple Leaf Consumer Foods Inc.** contain the following statements:

Ipinapaalam sa iyon sa pamamagitan nito na ang pagiging miyembro sa Unyon ay isang kondisyon ng tungkulin at ang pagpapanatili ng magandang katayuan sa Unyon ay nangangailangan pagbayad sa mga kabayaran ng Unyon, mga kabayaran sa pagtanggap bilang bagong kasapi at mga pagsusuri na pinahintulutan ng Unyon. Ang mga Seksyon ng Kasunduang ito sa pagitan ng **United Food & Commercial Workers Union, Lokal 832** at **Maple Leaf Consumer Foods inc.** ay naglalaman ng mga sumusunod na pahayag:

“The Company agrees to retain in its employ within the bargaining unit, as outlined in Section 1 of this Agreement, only members of the Union in good standing. The Company shall be free to hire or rehire new employees who are not members of the Union,

provided said non-members, whether part-time or full-time, shall be eligible for membership in the Union and shall make application on the official membership application form within ten (10) calendar days from date of hire or rehire and become members within thirty (30) calendar days.

“Sumasang-ayon ang Kompanya na panatilihin sa kaniya at sa loob ng bargaining unit, na nakabalangkas sa Seksyon 1 ng Kasunduang ito, ang mga miyembro lamang ng Unyon na mayroong magandang katayuan. Malayang tatanggap o magpapabalik ang Kompanya ng mga bagong empleyado na hindi miyembro ng Unyon, sa kondisyon na ang mga nasabing hindi miyembro, maging part-time o full-time, ay magiging karapat-dapat para sa pagiging miyembro ng Unyon at gagawa ng aplikasyon sa opisyal na pormularyo ng aplikasyon sa loob ng sampung (10) araw ng kalendaryo mula sa petsa nag pagkakatanggap sa trabaho o muling pagkakatanggap sa trabaho at maging mga miyembro sa loob ng tatlung (30) araw ng kalendaryo.

The Company agrees to deduct from the wages of the employee such Union dues and initiation fees as are authorized by regular and proper vote of the membership of the Union. The Company further agrees to deduct the Union dues automatically from the wages of new or rehired employees' first paycheque(s). Monies deducted during any month shall be forwarded by the Company to the Secretary-Treasurer of the Union within twenty (20) calendar days following the end of the Company's four (4) or five (5) weeks' accounting period and accompanied by a four (4) weeks' or monthly list of the names,

Social Insurance Numbers and plant numbers of the employees for whom deductions were made and the amount of each deduction.”

Sumasang-ayon ang Kompanya na ibabawas sa sahod ng empleyado ang mga kabayaran sa Unyon at mga kabayaran sa pagtanggap bilang bagong kasapi na may pahintulot ng regular at angkop na paghalal ng pagiging miyembro ng Unyon. Sumasang-ayon din ang Kompanya na awtomatikong ibabawas ang mga kabayaran sa Unyon sa mga unang sahod ng bago o pinabalik na mga empleyado. Ang mga pera na ibinawas sa kahit na anong buwan ay ipapadala ng Kompanya sa Sekretarya-Ingat-yaman ng Unyon sa loob ng dalawampung (20) araw ng kalendaryo kasunod ng pagtatapos ng apat (4) o limang (5) linggong panahon ng accounting ng Kompanya at kasama ang isang apat (4) na linggo o buwan na listahan ng mga pangalan, mga Social Insurance Number at mga bilang ng planta ng mga empleyado na siyang binawasan at ang halaga ng bawat ibinawas.”

Please complete the attached Membership Application immediately and return it to the Company so they can forward it to the UFCW, Local 832 Union office (1412 Portage Avenue, Winnipeg MB R3G 0V5) within 10 calendar days of your hire or rehire date.

Mangyaring kumpletuhin ang nakakalakip na Aplikasyon sa Pagiging Miyembro kaagad at ibalik sa Kompanya upang maipadala nila ito sa UFCW, Lokal 832 opisina ng Unyon (1412 Portage Avenue, Winnipeg MB R3G 0V5) sa loob ng 10 araw ng kalendaryo mula sa iyong petsa ng pagkatanggap sa trabaho o muling pagbalik sa trabaho.

MEMBERSHIP APPLICATION


United Food & Commercial Workers Union, Local No. 832
 Montreal, Canada

 CHARTERED BY THE UNITED FOOD
 & COMMERCIAL WORKERS
 INTERNATIONAL UNION

LAST NAME	FIRST NAME	INITIAL	SEX	DATE OF BIRTH (DD/MM/YY)	USUAL RESIDENCE	WORKING ADDRESS
MAILING ADDRESS	CITY	PROVINCE	POSTAL CODE	TEL#		
PREFERRED LANGUAGE	SAMPLE					
COMBINATION NAME						
PLANNED ADDRESS	EMPLOYER'S	TITLE	START DATE	EMPLOYER'S	EMPLOYER'S	EMPLOYER'S

I hereby make application for membership in the United Food & Commercial Workers International Union and affirm the above statements are true. I agree that all amounts paid by me shall be for such and my membership declared void if they are not true. I understand the United Food & Commercial Workers International Union to represent me for the purposes of collective bargaining and handling of grievances and all other matters relating to my employment, unless already so through such local union as it may duly designate. United Food & Commercial Workers Local No. 832 has jurisdiction and procedures to administer any grievance and process any personal information. United Food & Commercial Workers Local No. 832 has jurisdiction to process any grievance and process any personal information from the Union that my previous affiliation with that union has been terminated. My consent to the use of my personal information by UCFW Local No. 832 for the purposes listed above, and I consent to the sharing of my personal information with third parties by the Union. My personal information will not be sold to third parties.

APPLICANT'S SIGNATURE

DATE

LOCAL UNION OFFICER'S SIGNATURE

X

 Send the Union's address @ www.ufcw832.com for more details on UCFW Local 832's Privacy Policy or call (514) 396-1823 or 1-800-832-8622.

NOTES

Your Right to Refuse Dangerous Work



Workplace safety and health is everyone's concern and everyone's right.

You can refuse dangerous work and your right to do so is protected by law.

Hazards in the Workplace

At any time in your working life, you may encounter work involving safety and health risks that are not normal for the job. Hazards and dangerous situations should immediately be reported to your supervisor in order to prevent an injury or illness. In most cases, the situation is resolved by eliminating the hazard. If the situation is not rectified, you can exercise your right to refuse work.

What is the Right to Refuse?

Under the law, (Manitoba's Workplace Safety and Health Act), you can refuse any task that you have reasonable grounds to believe is dangerous to your safety and health or the safety and health of others. (The work refusal is initiated by the worker.)

Section 43(1) of the Act states: "A worker may refuse to work or do particular work at a workplace if he or she believes on reasonable grounds that the work constitutes a danger to his or her safety or health or to the safety or health of another worker or another person."

Remember... you may not be disciplined for exercising your right to refuse in good faith, and you are entitled to the same wages and benefits that you would have received had the refusal not taken place. Your employer may also re-assign you temporarily to alternate work while the situation is being remedied. Stay at your workplace for your normal working hours unless your employer gives you permission to leave.

What is Dangerous Work?

“Dangerous” work generally means: work involving safety and health risks that are not normal for the job.

What Are the Steps Involved?

Step 1

Report immediately to your supervisor, or to any other person in charge at the workplace, giving your reasons for refusing to work. At this point, the refusing worker and supervisor must attempt to resolve the concern. If the employer resolves the matter to your satisfaction, go back to work. If you still believe the work is dangerous....

Step 2

If the supervisor and worker cannot resolve the refusal, the worker co-chairperson of the safety and health committee, or a committee member (or a worker rep, if there is no committee), must be asked to help for the purpose of inspecting the workplace. If the dangerous condition is not remedied after the inspection

Step 3

Any of the persons present during the inspection in STEP 2 may notify a safety and health officer of the refusal to work and the reasons for it. The safety and health officer will investigate the matter and decide whether the job situation or task the worker has refused constitutes a danger to the safety or health of the worker or any other worker or person at the workplace.

The officer will provide a written decision to the refusing worker, each co-chairperson, or the rep, and the employer. Anyone directly affected by an officer's decision may appeal it to the Director of the Workplace Safety and Health Division. The Director will make a decision about the appeal, and provide written reasons. The decision of the Director may be appealed to the Manitoba Labour Board.

WHMIS - CLASSES AND SYMBOLS

Class A - Compressed Gas

This class includes compressed gases, dissolved gases and gases liquified by compression or refrigeration. Eg.: gas cyldiners for oxyacetylene welding or water disinfection.



Class B - Flammable & Combustible Material

Solids, liquids and gases capable of catching fire or exploding in the presence of a source of ignition. Eg.: white phosphorus, acetone and butane. Flammable liquids such as acetone are more easily ignited than combustible liquids such as kerosene.



Class C - Oxidizing Material

Materials which provide oxygen or a similar substance and which increase the risk of fire if they come in contact with flammable or combustible materials. Eg.: sodium hypochlorite, perchloric acid, inorganic peroxides.



Class D - Poisonous/Infectious Materials

Class D - Division 1

Materials causing immediate and serious toxic effects. This division covers materials which can cause the death of a person exposed to small amounts. Eg.: sodium cyanide, hydrogen sulphide.



WHMIS - CLASSES AND SYMBOLS

Class D - Division 2

Materials causing other toxic effects. This division covers materials which cause immediate skin or eye irritation as well as those which can cause long-term effects. Eg.: acetone (irritant), asbestos (cancer causing), toluene diisocyanate (a sensitizing agent).



Class D - Division 3

Bio-hazardous infectious material. This division applies to materials which contain harmful micro-organisms. Eg.: cultures or diagnostic specimens containing salmonella bacteria or the Hepatitis B virus.



Class E - Corrosive Material

Acid or caustic materials which can destroy the skin or eat through metals. Eg.: muriatic acid, lye.



Class F - Dangerously Reactive Material

Products which can undergo dangerous reactions if subjected to heat, pressure, shock or allowed to be in contact with water. Eg.: plastic monomers, such as butadiene and some cyanides.



Calendar for each year of
agreement 2015

Calendar for each year of
agreement 2016

Calendar for each year of
agreement 2017

Calendar for each year of
agreement 2018

Calendar for each year of
agreement 2019

Calendar for each year of
agreement 2020

We Are Here to Serve You

Winnipeg Office
1412 Portage Avenue
Winnipeg, MB R3G 0V5
204-786-5055 — Toll-free 1-888-UFCW832
Fax — 204-786-3175

Brandon Office
530 Richmond Avenue E.
Brandon, MB R7A 7J5
204-727-7131 — Toll-free 1-800-552-1193
Fax — 204-728-8528

Website — www.ufcw832.com
E-mail — ufcw@ufcw832.com

