

NOM

NO

08134-9

C.A.E. 3990 NO.CONV. 81349
AFFIL. 9 NR.EMPL. 10
EMP.COUV. 5 ET.GEOD. 40220 62
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M26071005
DATE ENR.840214

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

081349

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26071-05
Date	Signature 83-09-30	Reception 83-10-07	Durée	Du 83-09-01	Au 85-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 10

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Emp. de boulangerie , laiterie Crème glacée, produits alimentai- res vendeurs à commission et Ind. alliées loc. 973 Att: Robert Bouvier 5050 de Sorel ste 24MtlQué.H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Georges Casavant Inc. 446 Route 116 Ste-Rosalie , Québec J0H 1X0 <i>C.A. 3999</i>

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau et des acheteurs.

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère l'adresse de l'employeur figure comme suit: 9900-6e rue Mtl Qué H1C 1G2 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Région	06-04	Activité	6279 (8)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
 Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/ms	83-11-11

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

1983 - 1985

COPIE CONFORME

M-26071-05

31 AOUT 1985

CONVENTION COLLECTIVE

COLLECTIVE AGREEMENT

Intervenue entre:

Concluded between:

GEORGES CASAVANT INC.
446, Route 116
Ste-Rosalie, Qué.
J0H 1X0

GEORGES CASAVANT INC.
446, Route 116
Ste-Rosalie, Que.
J0H 1X0

et/ou son ou ses
successeurs,

and/or its successor(s),

ci-après désignée comme
étant "la Compagnie"

designated hereafter as
"the Company"

et:

and:

EMPLOYÉS DE BOULANGERIE,
LAITERIE, CREME GLACEE,
PRODUITS ALIMENTAIRES,
VENDEURS A COMMISSION ET
INDUSTRIES ALLIEES,
Local 973
5050 rue De Sorel
Suite 24
Montréal, Qué.
H4P 1G5

BAKERY, DAIRY, ICE CREAM, FOOD
PRODUCTS, COMMISSION SALESMEN
AND ALLIED INDUSTRIES EMPLOYEES
Local 973

5050 De Sorel Street
Suite 24
Montreal, Que.
H4P 1G5

ci-après désignée comme
"l'Union"

hereafter designated as
"the Union"

883 001 - 7 13 22

I N D E X

		<u>Page</u>
Article 1	BUT - OBJECT	1
Article 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION - RECOGNITION AND JURISDICTION	1
Article 3	DROITS DE LA GERANCE - MANAGEMENT'S RIGHTS	2
Article 4	NI GREVE, NI CONTRE GREVE NO STRIKE OR LOCK OUT	3
Article 5	ACTIVITES SYNDICALES - UNION ACTIVITIES	3
Article 6	SECURITE SYNDICALE - UNION SECURITY	5
Article 7	VACANCES - VACATIONS	7
Article 8	TRANSFERTS - TRANSFERS	9
Article 9	SECURITE ET SANTE - SAFETY AND HEALTH	10
Article 10	CONGES POUR CAUSE DE DEUIL ET DE NAISSANCE - LEAVES FOR REASONS OF DEATH AND BIRTH	10
Article 11	OCCASIONS DE PROMOTION - OCCASIONS OF PROMOTION	11
Article 12	PERIODES DE REPOS - BREAKS	12
Article 13	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS - PROCEDURE OF SETTLEMENT OF GRIEVANCES	13
Article 14	ANCIENNETE - SENIORITY	17
Article 15	SEMAINE DE TRAVAIL - WORK WEEK	21
Article 16	TEMPS SUPPLEMENTAIRE - OVERTIME	22
Article 17	CONGES FERIES - PAID HOLIDAYS	23
Article 18	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS - SALARIES AND CLASSIFICATIONS	25
Article 19	ASSURANCE GROUPE - GROUP INSURANCE	26
Article 20	PROTECTION DE L'EMPLOI - PROTECTION OF EMPLOYMENT	26
Article 21	JOURS DE MALADIE - DAYS OF ILLNESS	27
Article 22	DEFINITION DES PARTIES - DEFINITION OF THE PARTIES	28
Article 23	CORRESPONDANCE - CORRESPONDENCE	28
Article 24	DURRE DE LA CONVENTION - DURATION OF AGREEMENT	28
Article 25	MESURES DISCIPLINAIRES - DISCIPLINARY MEASURES	29
Article 26	CLAUSES SPECIALES - SPECIAL CLAUSES	30
ANNEXE "A"		33

Article 1 - BUT

1.01 Le but de cette convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés, d'établir certains règlements régissant les relations entre eux et assurant l'efficacité pour le développement des opérations profitables des affaires de la Compagnie, les conditions de travail et le bien-être des salariés et pour faciliter la solution des problèmes qui peuvent être soulevés de temps en temps selon la juridiction de cette convention.

Article 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 31 mai 1983 par le service du Droit d'Association du Ministère du Travail. Les salariés ainsi représentés par l'Union constituent l'unité de négociations et les clauses de cette convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ladite unité de négociations.

2.02 Chaque fois que le pronom masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il signifie et comprend le pronom féminin si le contexte le sous-entend.

Article 1 - OBJECT

1.01 The purposes of this collective agreement is to promote harmonious relations between the Company and its employees, to establish certain regulations governing the relations between them and to assure efficiency for the profitable development of the operations and affairs of the Company, working conditions and the well-being of the employees and to facilitate the resolution of problems that might arise from time to time in accordance with the jurisdiction of this contract.

Article 2 - RECOGNITION AND JURISDICTION

2.01 The Company recognizes the Union as the exclusive bargaining agent accredited to negotiate and conclude a collective labour agreement in the name and for all the employees envisaged by the certificate of accreditation issued in favour of the Union on May 31st, 1983, by le service du Droit d'Association du Ministère du Travail. The employees so represented by the Union constitute the bargaining unit and the provisions of this contract only apply to those employees within the said bargaining unit.

2.02 Each time the masculine gender is used in the context of the present collective agreement it shall signify and include the feminine gender if the context so implies.

Article 3 - DROITS DE LA GERANCE Article 3 - MANAGEMENT'S RIGHTS

3.01 L'Union reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif d'administrer et d'exploiter son établissement, ses machines et son équipement et de gérer son entreprise à sa guise, sous la réserve seulement des restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, la Compagnie se réservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas autrement restreints ou auxquels elle n'aurait pas précisément renoncé par la présente entente, y compris sans restreindre la portée générale de ce qui précède:

- a) le privilège de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
- b) le droit d'établir des règlements et normes de conduite, d'apporter des modifications, de relever quiconque de ses fonctions, de suspendre tout employé, de congédier ou encore de sévir pour une raison dont le bien-fondé aura été établi;
- c) le privilège d'embaucher, de mettre à pied, de promouvoir, de démettre, de permuter et de classer les employés;
- d) le privilège d'innover, de changer l'équipement, d'améliorer les méthodes et conditions de travail;

le tout sujet à la procédure de grief.

3.01 The Union recognizes that the Company has the exclusive right to manage and to operate its establishment, machines and equipment and to run its business as it sees fit, subject only to restrictions imposed by Law or by the present agreement; the Company reserves all rights and privileges which are not otherwise restricted or which it has not renounced by the present agreement, and this includes but does not restrict the overall scope of that which precedes:

- a) the privilege of maintaining order and discipline and of ensuring the safety and efficiency of operations;
- b) the right to establish rules and norms of conduct, of bringing about changes, of removing anyone from his functions, of suspending any employee, of firing or even dealing severely for a reason whose justification has been established;
- c) the privilege of hiring, laying off, promoting, retiring, transferring and classifying employees
- d) the privilege of innovating, of changing equipment, of improving work methods and conditions;

the whole subject to grievance procedures.

3.02 La Compagnie consent à rencontrer le comité de négociations au besoin pour étudier et réviser diverses questions d'intérêt commun.

3.03 Pendant la durée de la convention collective de travail, l'Employeur avisera un des délégués de l'Union de toute modification majeure dans les conditions de travail pouvant affecter un ou plusieurs membres de l'unité de négociations.

Article 4 - NI GREVE, NI CONTRE GREVE

4.01 Les dispositions du Code du Travail en ce qui concerne les grèves et contre grèves seront respectées par les parties.

Article 5 - ACTIVITES SYNDICALES

5.01 Exception faite des fonctions spécifiées ailleurs dans la présente convention, aucune activité de l'Union ne sera permise sur les lieux de la Compagnie pendant les heures de travail.

5.02 Sur réception d'une requête en provenance de l'Union, la Compagnie, en autant que cela ne nuise pas déraisonnablement aux opérations normales de la Compagnie, accordera un congé non payé au salarié (maximum un (1)) choisi par l'Union pour participer à des cours ou à titre de représentant aux conférences et congrès pour le local 1999 ou des organisations auxquelles le local est affilié. Il est entendu

3.02 The Company consents to meet with the negotiating committee when necessary to study and review various questions of common interest.

3.03 During the term of the collective labour agreement, the Employer will advise a delegate of the Union of all major modifications in the working conditions that can affect one or several members of the bargaining unit.

Article 4 - NO STRIKE OR LOCK OUT

4.01 The provisions of the Labour Code concerning strikes and lock outs will be respected by the parties.

Article 5 - UNION ACTIVITIES

5.01 Except for those functions specifically provided for in the present agreement, no union activity shall be permitted on the premises of the Company during working hours.

5.02 Upon receipt of a request from the Union, the Company, provided same does not unreasonably disrupt the normal business operations of the Company, will grant a leave of absence without pay to an employee (maximum one (1)) chosen by the Union to participate in courses or as representative at conferences and conventions of Local 1999 or given by organizations to which the Local is affiliated. It is agreed that the privileges hereinabove mentioned will not be exercised

que le privilège ci-haut mentionné ne sera pas exercé plus qu'une (1) fois dans chaque année de la convention et pour une durée cumulative ne dépassant pas une (1) semaine pour ledit salarié ainsi choisi dans chaque année de la convention. L'Union avisera la Compagnie par écrit du nom de son délégué et de la durée de son absence du travail aussitôt que possible, mais pas moins de deux (2) semaines à l'avance.

5.03 a) Les salariés représentant l'Union (maximum un (1)) pendant les négociations de convention collective de travail ou des séances de conciliation avec la Compagnie seront payés selon leur rémunération ou leur taux de paie régulier durant les heures normales de travail seulement.

b) Les délégués syndicaux s'occupant du règlement des griefs peuvent rencontrer la Compagnie afin de discuter des griefs qui sont survenus. Autant que possible, de telles rencontres se feront à l'extérieur des heures normales de travail, sauf dans les cas d'urgence où les circonstances font qu'une telle rencontre doit avoir lieu durant les heures normales de travail, auquel cas le délégué doit obtenir l'autorisation de s'absenter de son supérieur immédiat, laquelle autorisation ne pourra être refusée sans motif valable. Tout le temps passé par le délégué durant les heures normales de travail à discuter des griefs avec la Compagnie sera payé à son taux de paie régulier pourvu que pas plus que le temps nécessaire et raisonnable n'est pris pour de tels buts.

more than once (1) in each year of the contract and for an accumulated duration not exceeding one (1) week for each such employee so chosen in each year of the contract. The Union will advise the Company in writing of the name of the delegate and the duration of his absence from work as soon as possible but, in any event, not less than two (2) weeks in advance of the intended absence.

5.03 a) The employee representing the Union (maximum one (1)) during the negotiation of a collective labour agreement or in meetings in conciliation with the Company, will be paid according to his remuneration or his regular rate of pay for time spent for such purpose during normal working hours only.

b) Union delegates in occupying themselves with the settlement of grievances can meet with the Company for purposes of discussing grievances that arise. To the extent possible, such meetings shall be held outside normal working hours, except in cases of emergency where circumstances necessitate that such meeting be held during normal working hours, in which latter case the delegate must obtain authorization from his immediate superior to leave his work place, which authorization shall not be unreasonably refused without valid reason. All time spent by the delegate during normal working hours in the discussion of grievances with the Company shall be paid for at his regular rate of pay provided no more time is taken for such purposes than is reasonable or necessary.

5.04 La Compagnie fournira à l'Union un (1) tableau d'affichage sur lequel elle pourra faire afficher les avis de réunions. Tout autre avis officiel de l'Union sera dûment signé par un dirigeant de ladite Compagnie et de ladite Union.

5.05 a) Aucune discrimination ne sera faite contre un ou plusieurs salariés pour des raisons de race, nationalité, couleur, état conjugal, affiliation religieuse, politique, âge ou sexe. Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non-discriminatoire; il en est de même pour une retraite obligatoire qui forme partie des politiques de la Compagnie, en autant que cela soit conforme à la Loi.

b) Aucune discrimination ne sera faite, aucune intimidation ou contrainte ne pourra être exercée contre un ou plusieurs salariés à cause de leur allégeance syndicale ou à cause de leurs activités en tant que délégués ou officiers de l'Union.

Article 6 - SECURITE SYNDICALE

6.01 Tout salarié régulier doit comme condition du maintien de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

5.04 The Company will furnish to the Union a bulletin board on which the Union can affix notices of meetings. All other official notices must, before being posted, be signed in advance by a representative of the Company and of the Union.

5.05 a) No discrimination will be exercised against one or more employees for reasons of race, nationality, colour, marital status, religious affiliations, political affiliation, age or sex. Notwithstanding the foregoing, a distinction, exclusion or preference founded on the standards required to perform the functions of a job shall not be reputed as being discriminatory; the same shall apply to forced retirement that forms part of the policies of the Company provided that the foregoing conforms to applicable laws.

b) No discrimination will be had nor shall any intimidation or harassment be exercised against one or more employees because of their union affiliation or because of their activities as delegates or officers of the Union.

Article 6 - UNION SECURITY

6.01 All regular employees, as a condition of employment, must become members of the Union and remain members in good standing throughout the duration of the present collective agreement.

6.02 Tout nouveau salarié doit comme condition du maintien de son emploi devenir et demeurer membre en règle de l'Union après avoir complété sa période d'essai. Il devra, par contre, payer la cotisation syndicale à partir de sa première paie.

6.03 Perception des cotisation syndicales

La Compagnie retiendra à même la paie de chaque salarié, une fois par semaine, le montant dû à l'Union par le salarié pour ses cotisations et à la deuxième semaine du mois pour le montant dû à l'Union pour ses droits d'initiation lorsqu'applicable et/ou, après un préavis de trois (3) semaines donné par l'Union à la Compagnie, tout prélèvement spécial ou occasionnel demandé par l'Union.

6.04 Le montant des cotisations ainsi perçues par la Compagnie sur la paie des salariés, sera versé au secrétaire-trésorier de l'Union entre le 10ième et le 15ième jour de chaque mois, au plus tard, avec une liste des noms de tous les salariés pour qui de telles déductions ont été faites durant le mois précédent.

6.05 Au cas où à cause de maladie, vacances, congés avec permission et absences régulières, etc., les cotisations syndicales qui n'auront pas été perçues devront être déduites de la première paie du salarié pendant le mois qui suit son retour au travail.

6.02 All new employees shall, as a condition of employment, become and remain members of the Union in good standing after having completed their probationary period. They shall, however, be obliged to pay union dues commencing with their first pay cheque.

6.03 Deduction of union dues

The Company shall deduct directly from the pay cheque of each employee, once per week, the amount due to the Union by the employee for union dues and in the second week of the month the amount due to the Union for initiation fees when applicable and/or, after a prior notice of three (3) weeks given by the Union to the Company, all special or occasional levies requested by the Union.

6.04 All amounts so deducted by the Company from the pay of the employees, shall be forwarded to the secretary-treasurer of the Union between the 10th and 15th day of the month, at the latest, with a list of the names of all of the employees for whom such deductions had been made in the preceding month.

6.05 In case of sickness, vacation authorized leave of absence and other regular absence, etc., Union dues which had not been deducted shall be deducted from the first pay of the employee during the month following his return to work.

Article 7 - VACANCES

7.01 Pour fin de calcul de l'indemnité de vacances, la période de référence sera du 1er janvier au 31 décembre.

7.02 Lorsqu'un jour férié et payé survient pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit de recevoir le montant que représente son congé en plus de l'allocation régulière pour ses vacances annuelles payées.

7.03 a) Les employés choisiront les vacances qui leur sont dues au plus tard le 31 janvier et par ancienneté en autant que ceci ne nuise pas, dans l'opinion de la Compagnie, aux opérations normales de la Compagnie. Dans les quinze (15) jours qui suivent le 30 avril, l'Employeur aura le droit d'aviser n'importe quel employé si oui ou non son choix nuit aux opérations normales de la Compagnie. N'importe quel employé ainsi avisé sera obligé de prendre les vacances qui lui sont dues à un autre moment qui ne nuit pas aux opérations normales de la Compagnie. Toutes les vacances fixées et entendues après l'expiration dudit délai de quinze (15) jours ne pourront pas alors être changées par la suite à moins d'une entente entre l'employeur et le(s) salarié(s) impliqué(s).

b) Chaque employé ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances prendra les deux (2) premières semaines en vertu de l'article 7.03 a). Le reste de ses vacances sera pris en un temps approuvé par la Compagnie et qui sera le moins susceptible d'entraver la marche des affaires de la Compagnie.

Article 7 - VACATIONS

7.01 For purposes of calculating the vacation indemnity the reference period shall be January 1st to December 31st.

7.02 When a paid statutory holiday falls during the vacation period of an employee, the latter has the right to receive the amount representing his vacation pay in addition to the regular allocation being paid to him for his annual vacation pay.

7.03 a) The employees will choose the vacation due to them not later than January 31st and by seniority provided that same does not disrupt, in the opinion of the Company, the normal operations of the Company. In the fifteen (15) days following April 30th, the Employer shall have the right to advise any of the employees whether or not his choice interferes with the normal operations of the Company. Any employee so advised shall be obliged to take the vacation due him at another time which does not interfere with the Company's normal operations. All vacations fixed and agreed upon by the expiration of the said fifteen (15) day delay cannot be changed afterwards without agreement between the Employer and the individual employee affected.

b) Each employee entitled to more than two (2) weeks of vacation will take the first two (2) weeks in accordance with article 7.03 a). The rest of his vacation will be taken at a time approved by the Company and which will least likely hinder business operations.

7.04 Tout salarié qui, au 1er janvier, aura accumulé moins d'un (1) an de service à l'emploi de la Compagnie aura droit à une (1) journée par mois travaillé payée à quatre pourcent (4%) du salaire gagné au cours de la période qui suit sa date d'engagement jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

7.04 Any employee who, as at January 1st, has accumulated less than one (1) year of service in the employ of the Company shall have the right to one (1) day for each month worked, paid at the rate of four percent (4%) of salary earned during the period subsequent to the date he was hired, up to a maximum of ten (10) working days.

7.05 Le montant payé à chaque employé ainsi que la durée de vacances sont en conformité avec le tableau suivant: (au 1er janvier de chaque année)

7.05 The amount paid to each employee as well as the length of vacation are in conformity with the following table: (as of January 1st of each year)

- Un (1) an jusqu'à cinq (5) ans:
Deux (2) semaines à quatre pourcent (4%) du salaire brut;
- Plus de cinq (5) ans jusqu'à douze (12) ans:
Deux (2) semaines à quatre pourcent (4%) du salaire brut, plus une (1) semaine au salaire régulier;
- Plus de douze (12) ans jusqu'à vingt-et-un (21) ans:
Deux (2) semaines à quatre pourcent (4%) du salaire brut, plus deux (2) semaines au salaire régulier s'il a reçu au moins trente-neuf (39) chèques de paie durant l'année de référence (du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente);
- Vingt-et-un (21) ans et plus:
Deux (2) semaines à quatre pourcent (4%) du salaire brut, plus trois (3) semaines au salaire régulier s'il

- One (1) year to five (5) years:
Two (2) weeks at four percent (4%) of the gross salary;
- More than five (5) years to twelve (12) years:
Two (2) weeks at four percent (4%) of the gross salary, plus one (1) week at the regular salary;
- More than twelve (12) years to twenty-one (21) years:
Two (2) weeks at four percent (4%) of the gross salary, plus two (2) weeks at the regular salary if he has received at least thirty-nine (39) pay cheques during the reference year (as of January 1st to December 31st of the preceding year);
- Twenty-one (21) years and more:
Two (2) weeks at four percent (4%) of the gross salary, plus three (3) weeks at the regular salary if he has received at

a reçu au moins trente-neuf (39) chèques de paie durant l'année de référence (du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente).

least thirty-nine (39) pay cheques during the reference year (as of January 1st to December 31st of the preceding year).

7.06 L'indemnité de vacances sera payée au salarié avant son départ pour ses vacances.

7.06 The vacation indemnity shall be paid to the employee before he leaves for his vacation.

7.07 Tout salarié désirant une absence sans solde doit avoir au préalable le consentement écrit de la Compagnie qui pourra être refusé, sans limitation, si cela devait nuire aux opérations normales de la Compagnie.

7.07 Any employee desiring a leave of absence without pay must have the prior written consent of the Company which may be refused, without limitation if it should disrupt the normal operations of the Company.

Article 8 - TRANSFERTS

Article 8 - TRANSFERS

8.01 Si un salarié est provisoirement affecté à un travail qui comporte un taux de gages supérieur au taux de son travail régulier, ce salarié sera payé selon le taux le plus élevé pour toutes les heures qu'il aura travaillées au travail qui comporte le taux de gages supérieur, du moment qu'il sera demeuré au travail provisoire un minimum de deux (2) heures consécutives ce même jour. Si le salarié demeure au travail provisoire moins de deux (2) heures, il sera payé selon son taux régulier de travail.

8.01 If an employee is temporarily assigned to a function which comprises a rate of pay higher than his regular rate of pay, such employee shall be paid at the higher rate of pay for all the hours he shall have worked at the function comprising the higher rate of pay, as long as he shall have remained at the temporary function a minimum of two (2) consecutive hours the same day. If the employee remains at the temporary function less than two (2) hours, he shall be paid at his regular rate of pay.

8.02 Si un salarié est provisoirement affecté à un travail qui comporte un taux de gages inférieur au taux de son travail régulier, le taux régulier de travail du salarié prévaudra.

8.02 If an employee is temporarily assigned to a function which comprises a rate of pay lower than his regular rate of pay, the regular rate of pay of the employee shall apply.

8.03 Dans le cas d'un transfert permanent, le salarié sera payé selon le taux de gages prévu pour son nouveau travail.

8.04 Cependant, si à cause d'une baisse dans les opérations, un salarié plutôt que d'être mis à pied provisoirement est affecté à un travail comportant un taux de gages inférieur, ledit salarié sera payé selon le taux de gages prévu pour le travail provisoire. Il en est de même après une mise à pied; tout salarié rappelé d'après son ancienneté sera payé selon le taux de gages que comporte le travail auquel il est affecté, s'il n'y a pas de travail disponible où il travaillait avant.

Article 9 - SECURITE ET SANTE

9.01 Des boîtes de premiers soins pourvues de matériel adéquat et accessibles en tout temps seront fournies par la Compagnie dans les endroits jugés nécessaires.

Article 10 - CONGES POUR CAUSE DE DEUIL ET DE NAISSANCE

10.01 Advenant le décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, de l'épouse, de l'enfant, de la belle-mère ou du beau-père de l'employé, ce dernier recevra trois (3) jours de congé autorisé sans perte de salaire pour assister aux funérailles, pourvu que ces jours soient des jours ouvrables se situant entre le décès et les funérailles inclusivement.

8.03 In the case of a permanent transfer, the employee shall be paid the rate of pay provided for his new job.

8.04 Nevertheless, if because of a reduction in the operations, an employee rather than being laid off is temporarily assigned to a function comprising a lower rate of pay, the said employee shall be paid the rate of pay provided for the temporary job. Same applies after a lay off; any employee recalled by seniority shall be paid the rate of pay which the job to which he is assigned comprises, if there is no work available where he worked before.

Article 9 - SAFETY AND HEALTH

9.01 First aid boxes with adequate material and at all times accessible shall be furnished by the Company in the places judged necessary.

Article 10 - LEAVES FOR REASONS OF DEATH AND BIRTH

10.01 Upon the death of the father, mother, brother, sister, wife, child, mother-in-law or father-in-law of an employee the latter will receive three (3) days authorized leave without loss of salary in order that he might attend the funeral provided that these days are work days falling between the time of death and the burial inclusively.

Un jour additionnel chômé et payé est accordé à l'employé lors du décès de son épouse, après entente préalable avec la Direction de la Compagnie.

Advenant le décès de la belle-soeur ou du beau-frère de l'employé, du grand-père ou de la grand-mère de l'employé, ce dernier recevra une (1) journée de congé autorisé sans perte de salaire pour assister aux funérailles, pourvu que cette journée soit une journée ouvrable que l'employé était cédulé de travailler.

La Compagnie se réserve le droit d'accorder un maximum de trois (3) jours supplémentaires sans solde, si telle demande est formulée et à condition que la production n'en souffre pas autrement.

Article 11 - OCCASIONS DE PROMOTION

11.01 Lorsqu'il se produit une vacance permanente ou qu'une nouvelle occupation permanente régie par l'accréditation est établie, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables. Tel avis doit comporter le nombre de postes ouverts, la définition de l'emploi et le taux de salaire de la tâche. Les salariés intéressés doivent faire part de leur demande de l'occupation vacante ou de

An additional day of paid leave will be granted to an employee upon the death of his spouse when previously agreed upon by the Company Management.

Upon the death of the sister-in-law or brother-in-law of the employee, of the grandfather or grandmother of the employee, the latter will receive one (1) day authorized leave to attend the burial, provided that this day is a work day on which the employee was scheduled to work.

The Company reserves the right to grant a maximum of three (3) extra days without pay if it is requested and provided that it does not affect production.

Article 11 - OCCASIONS OF PROMOTION

11.01 When a permanent vacancy occurs or a new permanent occupation covered by the accreditation is established, the Employer must post a notice to this effect for five (5) working days. Such notice must state the number of openings, a description of the position and the rate of pay of the position. The employees interested must advise of their interest for the vacant occupation or the new occupation by writing their name in the space reserved for that purpose in the notice. Employees on vacation,

la nouvelle occupation en inscrivant leur nom dans l'espace réservé à cet effet dans l'avis. Les salariés en vacances, en congé de maladie ou accidentés devront être consultés avant que l'Employeur attribue l'occupation à un salarié. L'Employeur attribuera l'occupation au salarié le plus ancien pourvu que la compétence, l'habileté et les qualifications parmi les postulants soient, sans entraînement, relativement égales. Si aucun employé ne postule pour le poste affiché ou si les postulants ne sont pas qualifiés, le poste sera comblé par la Compagnie de toute autre manière qu'elle jugera désirable.

11.02 Cependant, l'Employeur pourra remplir provisoirement le poste vacant soit avant soit après l'affichage de l'avis et aura cinq (5) jours ouvrables de la date où prendra fin l'avis pour remplir le poste, sinon une réclamation pourra être présentée sous forme de grief par l'employé intéressé, mais ce grief ne sera effectif qu'après le délai accordé.

11.03 On ne considérera pas comme créant un poste vacant toute ouverture causée par la prise des vacances annuelles, maladie, accident ou absence autorisée.

Article 12 - PERIODES DE REPOS

12.01 La Compagnie continuera la pratique établie en ce qui concerne les périodes de repos.

leave of absence or who have suffered an accident shall have to be advised before the Employer assigns the occupation to an employee. The Employer shall assign the occupation to the most senior employee provided the competence, ability and qualifications amongst the applicants are, without training, relatively equal. If no employees apply for the job posted or if the applicants are not qualified, the position shall be filled by the Company in any other way it shall judge desirable.

11.02 Nevertheless, the Company has the right to fill temporarily the vacant position, either before or after the posting of the notice, and it shall have five (5) working days from the date when the notice ends to fill the position, otherwise a claim may be presented in the form of a grievance by the employee concerned, but this grievance shall not be effective until after the delay granted.

11.03 It shall not be considered as creating a vacant position any opening caused by annual vacations, sickness, accident or authorized leave of absence.

Article 12 - BREAKS

12.01 The Company shall continue with the established practice concerning breaks.

12.02 Les salariés auront une (1) heure pour le repas du midi, sans solde.

12.02 The employees shall have one (1) hour for the noon meal, without pay.

Article 13 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

Article 13 - PROCEDURE OF SETTLEMENT OF GRIEVANCES

13.01 Aux fins du présent article, le mot grief signifie toute mésentente et/ou tout litige relevant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la présente convention ou d'une de ses clauses.

13.01 For purposes of the present article, the word grievance means any disagreement and/or any dispute concerning the interpretation, application or alleged violation of the present agreement or of one of its clauses.

13.02 L'Union choisira un (1) délégué qui traitera des griefs. Ledit délégué devra fournir la même quantité et qualité de travail que les autres salariés. L'Union devra fournir par écrit à la Compagnie le nom du salarié désigné pour agir comme délégué et de tout changement.

13.02 The Union shall choose one (1) delegate who will deal with grievances. The said delegate shall have to produce the same quantity and quality of work as the other employees. The Union shall have to provide in writing to the Company the name of the employee designated to act as delegate and of any change.

13.03 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude.

13.03 A sincere effort shall be made by the parties to resolve all grievances promptly.

13.04 La présente convention reconnaît quatre (4) sortes de griefs:

13.04 The present agreement recognizes four (4) kinds of grievances:

a) Grief individuel

a) Individual Grievance

Lorsque le grief concerne un seul salarié.

When the grievance concerns one employee only.

b) Grief collectif

b) Collective Grievance

Lorsque deux (2) salariés ou plus (y compris l'ensemble des salariés) ont un grief de même nature à formuler et/ou lorsque

When two (2) or more employees (including all the employees) have a grievance of the same nature to lodge and/or when the disagreement

la mésestante affecte deux (2) salariés ou plus.

affects two (2) employees or more.

Pour être valides les griefs présentés sous les catégories a) et/ou b) ci-haut mentionnées doivent être signés par le ou les salariés impliqués.

To be valid, the grievances presented under the categories a) and/or b) above mentioned must be signed by the employee or employees concerned.

c) Grief de l'Union

c) Grievance of the Union

Mésestante entre l'Union et la Compagnie: ce grief est signé par un délégué de l'Union ou par un officier de l'Union.

Disagreement between the Union and the Company: this grievance is signed by a delegate of the Union or by an officer of the Union.

d) Grief de la Compagnie

d) Grievance of the Company

Lorsque le grief concerne la Compagnie à cause d'une violation de la convention collective par un ou plusieurs salariés et/ou par l'Union: ce grief doit être signé par un représentant de la Compagnie.

When the grievance concerns the Company because of a violation of the collective agreement by one or several employees and/or by the Union: this grievance must be signed by a representative of the Company.

13.05 Pour le règlement des griefs, on observera la procédure suivante:

13.05 For the settlement of grievances the following procedure shall be observed:

Première étape

First step

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention devra, dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables, suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre celui-ci par écrit à son contremaître afin d'en arriver à un règlement rapide. Il pourra se faire accompagner du délégué ou d'un officier de l'Union.

Any employee who believes he has been wronged in the rights given him by the present agreement shall have, within a delay of no longer than five (5) working days immediately following the facts which have given rise to the grievance, to submit the latter in writing to his foreman in order to try and settle the grievance quickly. He may be accompanied by the delegate or an officer of the Union.

Deuxième étape

Si le contremaître ne rend pas sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, il référera son grief à l'Union qui pourra en appeler par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables suivants. Les parties se rencontreront pour essayer de solutionner le grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception par l'Employeur du grief par écrit de l'Union.

Troisième étape

A défaut de décision dans les cinq (5) jours ouvrables ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de l'Employeur, le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon la formule de l'arbitre unique.

13.06 Chaque partie suggérera son arbitre dans les vingt (20) jours après l'expiration de la dernière étape. En cas de mésentente, à la demande de l'une ou l'autre des parties, le Ministère du Travail nommera lui-même l'arbitre; la décision de l'arbitre devra être rendue dans les trente (30) jours et liera les parties.

13.07 Les délais ci-haut prévus sont de rigueur. La Compagnie et l'Union pourront de temps à autre, de consentement mutuel, écrit, prolonger les délais prévus au présent article.

Second step

If the foreman does not render his decision in writing within the five (5) following working days or if the employee is not satisfied with the decision of his superior, he shall refer his grievance to the Union who shall have the right to refer the matter in writing to the Employer in the following fifteen (15) working days. The parties shall meet to try and settle the grievance in the ten (10) working days following the date of reception by the Employer of the written grievance from the Union.

Third step

Failing a decision within the next five (5) working days or if the Union is not satisfied with the decision of the Employer, the grievance may be submitted to arbitration to a sole arbitrator.

13.06 Each party shall suggest its choice of arbitrator within twenty (20) days after the expiration of the last step. In case of disagreement, at the request of one or the other party, the Ministère du Travail shall nominate the arbitrator; the decision of the arbitrator must be rendered within thirty (30) days and shall be binding upon the parties.

13.07 The delays hereinabove provided are compulsory. The Company and the Union may from time to time, by mutual consent, in writing, extend the delays provided in this article.

13.08 L'arbitre n'a autorité dans aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

13.09 En matière disciplinaire l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.

13.10 La sentence de l'arbitre dans tous les cas lie les parties, sans appel.

13.11 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par la Compagnie et l'Union et chaque partie défraiera les frais des témoins qu'elle assigne.

13.12 A chacune des étapes de la procédure de règlement des griefs de même qu'à l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées soit par des délégués syndicaux et/ou des officiers de l'Union ou par tout représentant dûment mandaté soit par procureurs ou autres personnes autorisées par la Compagnie ou le Local 1999.

13.13 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent titre ne doit être considéré comme nul et rejeté pour vice de forme ou irrégularité de rédaction ou de procédure, pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent titre à moins d'entente contraire entre les parties tel qu'établie à l'article 13.07 qui précède.

13.08 The arbitrator does not, at any time, have the authority to add, remove, modify or amend anything whatsoever in the present agreement.

13.09 In the matter of disciplinary measures, the arbitrator shall have the power to appreciate if there is ground for disciplinary measures and shall also have the right to maintain, cancel or modify the sanction imposed.

13.10 The decision of the arbitrator shall in all cases be binding upon the parties, without appeal.

13.11 The fees and expenses of the arbitrator shall be paid in equal parts by the Company and the Union and each party shall pay the expenses of the witnesses it calls.

13.12 At each step of the procedure of settlement of grievances and at the arbitration, the parties shall have the right to be assisted or represented either by union delegates and/or officers of the Union or by any representative duly authorized be it by attorneys or any other persons authorized by the Company or the Local 1999.

13.13 No grievance or document submitted in virtue of the present article shall be considered as null and rejected for faulty drafting or irregularity of drafting or procedure, provided it has been made in the delays provided in the present article unless there is an agreement to the contrary between the parties as provided for in article 13.07 above.

13.14 Au cas où un salarié régulier se croirait injustement congédié, sa plainte sera portée en grief à compter de la deuxième étape mais à l'intérieur des délais prévus à la première étape.

Article 14 - ANCIENNETE

14.01 Le mot ancienneté veut dire le service total continu d'un salarié à l'emploi de la Compagnie. Un salarié régulier est celui qui a complété soixante (60) jours ouvrables.

14.02 Un salarié sera soumis à une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables et pendant cette période, il n'aura aucun droit d'ancienneté. Durant cette période d'essai, l'Employeur pourra congédier ou mettre à pied tout salarié sans que ce dernier puisse avoir recours à la procédure de grief. Après avoir complété sa période d'essai, l'ancienneté du salarié rétroagira de soixante (60) jours ouvrables.

14.03 Excepté tel qu'autrement prévu dans la présente convention collective, pour fin d'application, l'ancienneté sera considérée générale au sein de la Compagnie.

14.04 Le salarié perdra ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

a) Si le salarié quitte volontairement son emploi;

b) Congédiement pour juste cause;

13.14 In case a regular employee believes he has been unjustly dismissed, his complaint shall be submitted as a grievance at the second step but within the delays provided for in the first step.

Article 14 - SENIORITY

14.01 The word seniority means the total continuous service of an employee in the employ of the Company. A regular employee is an employee who has completed sixty (60) working days.

14.02 An employee shall be subject to a probation period of sixty (60) working days and during that period, he shall not have any seniority rights. During that probation period, the Employer shall have the right to dismiss or lay off any employee without the latter having the right to have recourse to the grievance procedure. After having completed his probation period, the seniority of the employee shall have a retrospective effect to the commencement of the sixty (60) working days.

14.03 Except as otherwise provided in the present collective agreement, seniority shall, for purposes of application, be considered general in the Company.

14.04 The employee shall lose his seniority rights and his employment in the following cases:

a) If the employee voluntarily leaves his employment;

b) Dismissal for cause;

c) En cas de mise à pied, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les six (6) mois qui suivent la date de la mise à pied; un employé qui a deux (2) ans ou plus d'ancienneté a droit à une période de douze (12) mois au lieu de six (6) mois avant qu'il ne perde ses droits d'ancienneté à la suite d'une telle mise à pied;

d) Absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle, après douze (12) mois d'absence;

e) Absence causée par un accident de travail ou maladie industrielle, d'après les provisions de la Loi;

f) S'il dépasse une absence autorisée sans avoir obtenu la permission de l'Employeur au préalable;

g) Si les motifs d'absence autorisée ne sont pas les mêmes que ceux fournis à l'Employeur;

h) Absence de son travail pour deux (2) jours ou plus sans préavis ni justification donnés à l'Employeur;

i) Défaut de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir reçu l'avis de rappel de la Compagnie après une mise à pied, par poste recommandée ou télégramme à la dernière adresse connue du salarié par l'Employeur, ou de notifier, en dedans de quarante-huit (48) heures après avoir reçu l'avis de rappel, de son intention de retourner au travail à l'intérieur du délai précédemment mentionné.

c) In case of lay off, if the employee is not recalled to work within six (6) months after the date of lay off; an employee who has two (2) years or more of seniority has a right to a period of twelve (12) months instead of six (6) before he loses his seniority rights after such lay off;

d) Absence caused by sickness or an accident other than work accident or industrial sickness, after twelve (12) months of absence;

e) Absence caused by a work accident or industrial sickness, in accordance with the provisions of Law;

f) If he overstays an authorized leave of absence without having first obtained the permission of the Employer;

g) If the reasons for the authorized leave of absence are not the same as those given to the Employer;

h) Absence from his work for two (2) days or more without prior notice or justification given to the Employer;

i) Failing to return to work within five (5) working days after having received a notice of recall from the Company after a lay off by registered mail or telegram to the last known address of the employee or failing to notify, within forty-eight (48) hours after having received the notice of recall, of his intention to return to work within the delay hereinabove mentioned.

14.05 Dans tous les cas de mise à pied, suite à manque de travail ou autrement, on commencera avec les salariés possédant le moins d'ancienneté dans la Compagnie qui travaillent à cette époque dans la classification dans le département affecté. Les rappels seront faits dans la classification dans le département dans l'ordre inverse des mises à pied.

Dans tous les cas où les mises à pied prévues sont pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables, les salariés qui sont affectés par lesdites mises à pied pourront exercer leur ancienneté pour déplacer ceux qui sont moins anciens qu'eux dans d'autres classifications dans d'autres départements s'ils sont capables alors d'effectuer le travail sans entraînement.

14.06 La Compagnie affichera une (1) fois par année une liste de tous les salariés, indiquant leur ancienneté et leur classification et transmettra une copie de ladite liste à l'Union à son bureau d'affaires.

14.07 La Compagnie devra remettre à l'Union à son bureau d'affaires une (1) fois par année, soit le 1er juillet, le changement d'adresse des employés, le nom de tous les employés, adresse, âge, numéro d'assurance sociale, numéro de téléphone. Il est de la responsabilité de l'employé de mettre l'Employeur au courant de tout changement dans son adresse et numéro de téléphone.

14.05 In all cases of lay off, caused by lack of work or otherwise, one shall start with the employees who have the least seniority in the Company who work at that time in the classification in the department affected. The recalls shall be made in the classification in the department in the reverse order of the lay offs.

In all cases where the lay offs foreseen are for a period of more than five (5) working days, the employees who are affected by the said lay offs shall have the right to exercise their seniority in displacing those who are less senior in other classifications in other departments if they are able to execute the work without training.

14.06 The Company shall post once (1) a year a list of all the employees, indicating their seniority and their classification and shall transmit a copy of the said list to the Union at its business office.

14.07 The Company shall have to remit to the Union at its business office once (1) a year, being on the 1st day of July, the change of address of the employees, the name of all the employees, address, age, social insurance number, telephone number. It is the responsibility of the employee to inform the Employer of any change in his address and phone number.

14.08 Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui a le plus d'ancienneté.

14.09 Les promotions aux postes exclus de l'unité de négociations ne sont pas sujettes aux dispositions de la présente convention, et les personnes employées dans un poste exclu de l'unité de négociations accumulent de l'ancienneté au cours de leur absence de l'unité de négociations pendant une période maximum de douze (12) mois consécutifs. Après douze (12) mois consécutifs hors de l'unité de négociations, l'employé perd son ancienneté.

14.10 La maladie d'un salarié ou l'incapacité au travail résultant d'un accident ou maladie arrivé pendant qu'il travaillait pour la Compagnie, ne pourra être alléguée comme cause suffisante de renvoi, sujet aux conditions énumérées à l'article 14.04 ci-haut. Après sa guérison, un salarié y sera réintégré, sous réserve de pouvoir faire normalement le travail requis.

14.11 Sauf en cas de force majeure tels que fléau de la nature, panne électrique, bris d'équipement, grève, fermeture de l'usine par les autorités municipales, provinciales ou fédérales, un préavis de cinq (5) jours sera donné aux salariés mis à pied dans les cas de mises à pied de quatre (4) semaines ou plus. A défaut de préavis de cinq (5) jours, l'employé reçoit l'équivalent sous forme de paie.

14.08 If two (2) employees or more have the same date of seniority, it is the one whose birthdate is the less recent who is the most senior.

14.09 The promotions to positions outside the bargaining unit are not subject to the provisions of the present agreement, and the persons employed in a position excluded from the bargaining unit accumulate seniority during their absence from the bargaining unit during a maximum period of twelve (12) consecutive months. After twelve (12) consecutive months outside the bargaining unit, the employee loses his seniority.

14.10 The sickness of an employee or his incapacity to work resulting from an accident or sickness which occurred while he was working for the Company, shall not be alleged as sufficient cause for dismissal, subject to the conditions enumerated in article 14.04 hereinabove. After his recovery, an employee shall be reinstated, subject to his being capable of normally doing the work required.

14.11 Except in case of circumstances outside the Company's control such as acts of God, power failure, failure of equipment, strike, closure of plant by municipal, provincial or federal authorities, a prior notice of five (5) days shall be given to the employees laid off in cases of lay offs for four (4) weeks or more. Failing a prior notice of five (5) days, the employee shall receive the equivalent in pay.

14.12 Les salariés réguliers absents pour une raison prévue dans ce contrat continueront d'accumuler leur ancienneté comme s'ils avaient continué de travailler, dans les limites spécifiées à la convention collective.

14.12 Regular employees absent for a reason provided for in this contract shall continue to accumulate their seniority as if they had continued to work, in the limits specified in the collective agreement.

Article 15 - SEMAINE DE TRAVAIL

Article 15 - WORK WEEK

15.01a) La semaine normale de travail est celle décrite à l'horaire de travail, mais elle n'est pas considérée ni interprétée comme étant une garantie de la part de la Compagnie d'un nombre précis de journées de travail par semaine.

15.01a) The normal work week is that which is described in the work schedule, but it is neither considered nor interpreted as being a guarantee by the Company of a precise number of work days per week.

b) Sauf dans les cas hors du contrôle de l'Employeur (i.e. panne d'électricité, tempête, etc.), tous les employés se rapportant pour un quart de travail régulier cédulé, sans avoir été avisé au préalable au contraire, seront garantis par la Compagnie le nombre d'heures, soit huit (8) ou neuf (9), qui sont normalement travaillées dans cette période.

b) Except in cases outside the Employer's control (i.e. power failure, storms, etc.), all employees reporting for a regular scheduled work shift, without having previously been advised to the contrary, will be guaranteed by the Company the number of hours which are normally worked in that period, that is, eight (8) or nine (9) hours.

c) Cette garantie du nombre d'heures n'est applicable que si ledit employé accomplit le travail assigné, que ce soit le travail qui lui est régulièrement assigné ou non. Cette garantie journalière n'est pas applicable les samedis, les dimanches ou les jours de congé chômés et payés, à moins que ces dites journées fassent partie de la semaine de travail régulièrement assignée des employés.

c) This guarantee of work hours is only applicable if the said employee performs the assigned work whether it be the work that is normally assigned him or not. This daily guarantee is not applicable on Saturdays, Sundays or paid holidays, unless the said days are part of the employees' regularly assigned work week.

d) Conducteurs-acheteurs,
conducteurs de camion:

La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, aux heures de départ fixées par l'Employeur à l'égard de chaque conducteur-acheteur et conducteur de camion, en égard aux exigences de la Compagnie, pour une journée de neuf (9) heures (ou de huit (8) heures). Si un conducteur-acheteur termine le travail de sa route assignée avant la fin de ses heures normales, il a le droit de toucher le salaire de neuf (9) heures de travail pour ladite journée (ou de huit (8) heures le cas échéant).

Article 16 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01 a) Surtemps pour les
conducteurs-acheteurs:

Le surtemps pour les conducteurs-acheteurs se calculera au taux normal majoré de moitié après qu'ils auront complété la route journalière qui leur est assignée.

b) Surtemps pour les con-
ducteurs de camion:

Le surtemps pour les conducteurs de camion se calculera au taux normal majoré de moitié après qu'ils auront complété leur journée régulière de travail sur une base quotidienne.

16.02 Sauf si cela fait partie d'une équipe normale de travail, tout travail effectué les samedis de toute période de l'année sera rémunéré à raison de temps et demi.

d) Driver-Buyers,
Truck Drivers:

The normal work week will be five (5) days from Monday to Friday inclusively, at the starting times set by the Employer for each driver-buyer and truck driver, considering the needs of the Company, for a day of nine (9) hours (or eight (8) hours). If a driver-buyer completes the work of his assigned route before the end of his normal work hours, he is entitled to receive the salary for nine (9) hours of work for the said day (or eight (8) hours, as the case may be).

Article 16 - OVERTIME

16.01 a) Overtime for driver-buyers:

Overtime for driver-buyers will be calculated at the normal rate increased by one half after they have completed the daily route assigned to them.

b) Overtime for truck drivers:

Overtime for truck drivers will be calculated at the normal rate increased by one half after they have completed their regular work day on a daily basis.

16.02 Except if it forms part of a regular work shift, all work performed on Saturdays in any period of the year shall be remunerated at the rate of time and a half.

16.03 Sauf si cela fait partie d'une équipe normale de travail, tout travail effectué les dimanches de toute période de l'année sera rémunéré à raison de temps double.

16.04 Les dispositions des Articles 16.01 a), b) et 16.02 ne s'appliquent pas aux conducteurs de camion et aux conducteurs-acheteurs qui ne se rapportent pas régulièrement au dépôt de Ste-Rosalie, Québec, au début et à la fin de leur équipe de travail (i.e. les conducteurs de camion qui s'occupent de la route de St-Jean-Baptiste).

16.05 Tout temps supplémentaire cédulé pour les samedis sera obligatoire. Tout temps supplémentaire cédulé en plus de ce qui précède sera sur une base volontaire et réparti en premier lieu par ancienneté entre les employés qui accomplissent normalement la fonction. Nonobstant ce qui précède, si l'Employeur est de cette manière incapable de satisfaire ses besoins de temps supplémentaire, la Compagnie aura le droit d'ordonner aux employés dans chaque fonction de chaque département de travailler, sur une base d'ancienneté ascendante.

Article 17 - CONGES FERIES

17.01 a) Tous les employés qui ont complété leur période de probation seront rémunérés pour les congés chômés suivants:

- Jour de l'An
- 2 janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques

16.03 Except if it forms part of a regular work shift, all work performed on Sundays in any period of the year shall be remunerated at the rate of double time.

16.04 The provisions of Articles 16.01 a), b) and 16.02 do not apply to truck drivers and driver-buyers who do not regularly report to the depot at Ste-Rosalie, Quebec, at the beginning and at the end of their shift (i.e. the truck drivers who take care of the route of St-Jean-Baptiste).

16.05 All overtime scheduled for the Saturdays shall be obligatory. All overtime scheduled in addition to the foregoing shall be on a voluntary basis and firstly distributed by seniority between the employees who normally perform the function. Notwithstanding the foregoing, if the Employer is not in such fashion able to meet its overtime needs, the Company will have the right to order employees in each function in each department to work on the basis of ascending seniority.

Article 17 - PAID HOLIDAYS

17.01 a) All employees who have completed their probation period will be remunerated for the following holidays:

- New Year Day
- January 2nd
- Good Friday
- Easter Monday

-La Fête de la Reine
-St-Jean-Baptiste
-Jour du Canada
-Fête du Travail
-Jour de l'Action de Grâces
-Noël
-26 décembre

-Victoria Day
-St-Jean-Baptiste
-Canada Day
-Labor Day
-Thanksgiving
-Christmas
-December 26th

b) Toutefois, si la Compagnie demande à un employé de travailler lors d'un congé chômé et payé, cet employé recevra son salaire régulier pour telle journée à un taux de moitié plus élevé en plus du salaire pour le congé chômé et payé. Pour toute heure travaillée un Jour de l'An, le jour de la fête de la St-Jean-Baptiste, le jour de la Fête du Travail ou le jour de Noël, cet employé sera payé à un taux de deux (2) fois plus élevé en plus du salaire pour le congé chômé et payé, pourvu que cet employé complète sa journée régulière de travail programmée avant et après ledit congé chômé et payé.

b) However, if the Company asks an employee to work on a paid holiday the employee will receive time and a half his regular salary for the day plus the salary for the paid holiday. For every hour worked on New Year's and St-Jean-Baptiste's Day, Labor Day or Christmas, the employee will be paid at the rate of two (2) times his regular salary in addition to the salary for the paid holiday, provided that the employee completes his regular workday scheduled before and after the said holiday.

c) Afin d'avoir droit à un congé chômé et payé, un employé devra travailler le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement ledit congé chômé et payé. Font exception les employés possédant un congé d'absence autorisé par certificat médical ou par la Compagnie, ou étant absents pour une raison qui a obtenu l'approbation de la Compagnie, ou absents pour raison valable dont la preuve leur incombe dès la journée de leur retour au travail.

c) In order to be entitled to a paid holiday an employee must work the preceding workday and the workday following immediately the said paid holiday. Employees with leave of absence authorized by a medical certificate or by the Company, or employees absent for a reason which has been approved by the Company, or absent for a valid reason, for which they must show proof on the day of their return to work, are exceptions.

d) L'Employeur aura le droit de changer le jour où le congé chômé et payé tombe soit pour le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant le jour où le congé chômé et payé tombe.

d) The Employer shall have the right to change the day on which the statutory holiday falls to either the preceding working day or the working day following the day on which the statutory holiday falls.

17.02 Tout salarié recevra une paie de jour férié même si le jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche durant lequel le salarié est absent de son travail pour une cause prévue dans ce contrat ou autrement autorisée.

17.03 L'indemnité que recevra tout salarié pour un jour férié et chômé sera son taux horaire multiplié par huit (8) ou neuf (9) heures, selon le cas.

Article 18 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

18.01 a) Les catégories de salaire et le taux de salaire horaire applicable à chacune de ces catégories de salaire, tels qu'établis à l'annexe "A" seront applicables aux salariés et seront maintenus durant toute l'existence du présent contrat.

b) Primes d'équipe

On accordera une prime additionnelle de vingt cents (\$0.20) l'heure à tous les employés commençant leur quart régulier de 15:00 heures à 23:00 heures, et une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure pour ceux commençant de 23:00 heures à 07:00 heures. Si un employé commence à travailler entre 15:00 heures et 23:00 heures et travaille passé 23:00 heures, il lui sera payé la prime à laquelle il a commencé.

17.02 All employees shall receive a holiday pay even if the statutory holiday falls on a Saturday or a Sunday during which the employees are absent from work for a reason provided in this contract or otherwise authorized.

17.03 The indemnity which the employees shall receive for a paid holiday shall be his rate of pay multiplied by eight (8) or nine (9) hours, as the case may be.

Article 18 - SALARIES AND CLASSIFICATIONS

18.01 a) The salary categories and the hourly rate of pay applicable to each of those salary categories, as established in Annexe "A" shall be applicable to the employees and shall be maintained during the whole term of the present contract.

b) Shift bonuses

An additional bonus of twenty cents (\$0.20) an hour will be granted to all employees beginning their regular shift from 3:00 p.m. to 11:00 p.m., and a bonus of twenty-five cents (\$0.25) an hour to those beginning from 11:00 p.m. to 7:00 a.m.. If an employee begins working between 3:00 p.m. and 11:00 p.m. and works past 11:00 p.m., he will be paid the bonus allotted him at the beginning of his shift.

Article 19 - ASSURANCE GROUPE

19.01 L'Employeur continuera à garder en vigueur le plan d'assurance groupe présentement en vigueur. La participation au plan d'assurance groupe sera sur une base volontaire pour tous les salariés qui veulent y participer. Pendant toute la durée de la présente convention l'Employeur paiera cinquante pourcent (50%) de la prime mensuelle de ladite assurance; l'autre cinquante pourcent (50%) de la prime mensuelle sera payée par l'employé et sera déduite directement de sa paie.

Article 20 - PROTECTION DE
L'EMPLOI

20.01 Si cela devait causer des mises à pied, la Compagnie s'engage à ne pas faire exécuter par des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociations, un travail ou des travaux qui sont habituellement accomplis par des personnes faisant partie de l'unité de négociations exception faite des pratiques établies, d'un cas d'urgence ou lorsqu'un salarié doit subir un entraînement, ou en cas d'absence d'un ou de plusieurs salariés.

20.02 Si cela devait causer des mises à pied, la Compagnie s'engage à ne pas donner en sous contrat un travail ou des travaux qui peuvent être exécutés par des personnes faisant partie de l'unité de négociations, en autant que ce travail ou ces travaux puissent être accomplis aussi économiquement et efficacement.

Article 19 - GROUP INSURANCE

19.01 The Employer shall continue to keep in effect the group insurance plan presently in effect. The participation to the group insurance plan shall be on a voluntary basis for all employees who wants to participate. During the whole term of the present agreement the Employer shall pay fifty percent (50%) of the monthly premium of the said insurance; the other fifty percent (50%) of the monthly premium shall be paid by the employee and deducted directly from his pay.

Article 20 - PROTECTION OF EMPLOYMENT

20.01 If it should cause lay offs, the Company undertakes not to have persons outside the bargaining unit perform a job or jobs which are usually performed by employees of the bargaining unit, except to the extent of established practices, cases of emergency or training of employees, or in case of absence of one or more employees.

20.02 If it should cause lay offs, the Company undertakes not to subcontract a job or jobs which may be performed by people in the bargaining unit, provided this job or jobs may be executed as economically and as efficiently.

Article 21 - JOURS DE MALADIE

21.01 Pendant la durée de la présente convention, chaque salarié sera en droit d'accumuler une demi-journée pour chaque mois de calendrier de service.

Toutefois, l'employé absent par maladie ou accident (autre qu'un accident de travail) pendant vingt-quatre (24) mois ou plus n'accumule plus de jours de maladie tant qu'il n'est pas de retour au travail et ne satisfait pas aux exigences normales de sa tâche.

La Compagnie peut, à ses propres frais, faire examiner un employé par un médecin de son choix.

Au moment de sa démission, de son congédiement ou de son décès, tout employé (ou ses bénéficiaires) aura droit au reste de l'allocation pour congé de maladie qu'il aura accumulé à son actif, payable à 100% de sa valeur réelle au moment où le solde lui est accordé. Les congés de maladie sont payables au taux de base de l'employé à son quart régulier en vigueur au moment du paiement.

Sauf dans les cas ci-haut prévus (démission, congédiement, décès) les congés de maladie ne sont monnayés qu'à la fin de la dernière semaine de paie du mois de novembre de chaque année et non lors de la maladie d'un employé, et devront être payés dans les vingt-et-un (21) jours suivant le 1er décembre de chaque année.

La Compagnie émettra à l'employé tous les quatre (4) mois un état de l'accumulation de ses congés de maladie. Dans le cas où l'employé ne trouvera rien à redire dans les cinq (5) jours, ledit état sera considéré comme exact et l'employé y sera lié.

Article 21 - DAYS OF ILLNESS

21.01 For the duration of the present agreement, each employee will be entitled to accumulate a half day for each calendar month of service.

However, an employee absent due to illness or accident (other than a work accident) for twenty-four (24) months or more no longer accumulates sick days so long as he has not returned to work and does not satisfy the normal demands of his job.

The Company may, at its own expense, have an employee examined by the doctor of its choice.

At the time of his resignation, dismissal or death, any employee (or his beneficiaries) will be entitled to the remainder of the allocation for sick leave which he has accumulated to his credit, payable at 100% of its real value at the time when the sum is granted him. Sick leaves will be payable at the employee's base rate on his regular shift in effect at the time of payment.

Except in the above mentioned cases (resignation, dismissal, death) sick leaves are converted only at the end of the last week of pay for the month of November of each year and not during the employee's illness, and will be paid within twenty-one (21) days following the 1st of December of each year.

Every four (4) months, the Company will issue to the employee a statement of the accumulation of his sick leave. In cases where the employee finds no fault within five (5) days, said statement will be considered as exact and the employee will be bound to it.

Article 22 - DEFINITION DES PARTIES

22.01 Pour fins de cette convention, toute entente, modification ou amendement entre les parties doit être signé par la Compagnie et l'Union, soit le président du Local 1999 ou son remplaçant autorisé pour l'Union et le président de la Compagnie ou celui qui est mandaté pour le représenter à la Compagnie.

Article 23 - CORRESPONDANCE

23.01 Toute correspondance devant être envoyée à l'Union ou à la Compagnie sera considérée comme étant effectivement donné pourvu qu'elle soit adressée comme suit:

Employés de Boulangerie,
Laiterie, Crème Glacée,
Produits Alimentaires,
Vendeurs à Commission et
Industries Alliées,
Local 973
5050 rue De Sorel, #24
Montréal, Qué. H4P 1G5

et/ou

GEORGES CASAVANT INC.
a/s Lomex Inc.
9900, 6ième rue
Montréal, Qué.
H1C 1G2

Article 24 - DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention collective de travail sera en vigueur pour une période de deux (2) ans à partir du 1er septembre 1983 au 31 août 1985.

Article 22 - DEFINITION OF THE PARTIES

22.01 For purposes of this agreement, all agreements, modifications or amendments between the parties must be signed by the Company and the Union, that is the president of Local 1999 or the person authorized to replace him for the Union and the president of the Company or the person who is authorized to represent him at the Company.

Article 23 - CORRESPONDENCE

23.01 Any correspondence which must be sent to the Union or to the Company shall be considered effectively given provided it has been addressed as follows:

Bakery, Dairy, Ice Cream,
Food Products, Commission Sales-
men and Allied Industries
Employees, Local 973
5050 De Sorel Street
Suite 24
Montreal, Que.
H4P 1G5

and/or

GEORGES CASAVANT INC.
c/o Lomex Inc.
9900, 6th Street
Montreal, Que.
H1C 1G2

Article 24 - DURATION OF AGREEMENT

24.01 The present collective labour agreement shall be in effect for a period of two (2) years from the 1st day of September 1983 to the 31st day of August, 1985.

24.02 Durant la période des négociations, jusqu'au moment où la grève ou le lock out sont acquis légalement (à moins d'entente contraire), cette convention demeure en vigueur.

24.02 During the negotiating period, until such time as a strike or lock out is legally acquired (barring an agreement to the contrary), this agreement remains in effect.

Article 25 - MESURES DISCIPLINAIRES

Article 25 - DISCIPLINARY MEASURES

25.01 Aucun employé ne sera réprimandé par écrit ou verbalement suspendu ou renvoyé autrement qu'en la présence d'un délégué de l'Union, en autant, cependant, qu'il demande que son délégué soit présent et, de plus, en autant que le délégué soit disponible à ce moment-là.

25.01 No employee shall be reprimanded in writing or verbally suspended or dismissed otherwise than in the presence of a Union delegate, provided, however, that the employee request that his delegate be present and, in addition, provided that the delegate is available at that time.

25.02 Quand la Compagnie prend l'initiative de mesures disciplinaires envers un employé, elle établira par écrit toutes les raisons pour lesquelles l'employé doit être discipliné et une copie du rapport écrit sera fournie à l'employé concerné et à son représentant syndical.

25.02 When the Company takes the initiative of disciplinary measures against an employee, it shall establish in writing all the reasons why the employee must be disciplined and a copy of written report shall be furnished to the employee concerned and to his union representative.

25.03 Suspension

25.03 Suspension

Aucune mesure de suspension ou réprimande ne sera prise contre un employé passé un délai de vingt-et-un (21) jours de calendrier après l'infraction présumée, ou après découverte de l'infraction présumée, sauf si ce délai est prolongé après accord entre la Compagnie et l'exécutif de l'Union.

No suspension or reprimand shall be taken against an employee passed a delay of twenty-one (21) calendar days after the alleged infraction, or after discovery of the alleged infraction, unless this delay is extended after an agreement between the Company and the Union executive.

25.04 Tout avertissement écrit versé au dossier d'un travailleur sera retiré de son dossier après douze (12) mois à la condition que ledit travailleur ne commette aucune autre offense pendant les douze (12) mois suivants.

25.05 Travail d'urgence

Les salariés qui sont rappelés de l'extérieur pour accomplir des travaux urgents, après les heures régulières de travail, seront payés au taux de temps et demie leur taux régulier, pour toutes les heures travaillées ou l'équivalent de quatre (4) heures au taux régulier, le plus élevé des deux.

Article 26 - CLAUSES SPECIALES

26.01 Les montants des cotisations syndicales payés à l'Union seront indiqués sur la formule T4 et TP4.

26.02 Les conducteurs de remorques recevront une prime de cinq cents (\$0.05) l'heure et les conducteurs de train-remorques double recevront une prime de dix cents (\$0.10) l'heure pour le temps qu'ils conduisent ces véhicules.

26.03 Un employé blessé lors de son travail ne subira aucune perte de salaire pour les heures cédulées ainsi perdues le jour de l'accident.

25.04 All written warnings put in an employee's records shall be removed from his records after twelve (12) months on the condition that the said employee does not commit any other offence during the next twelve (12) months.

25.05 Urgent work

The employees who have left work and are recalled to perform urgent work after regular hours of work, shall be paid at the rate of time and a half their regular hourly rate, for all hours worked or the equivalent of four (4) hours at their regular hourly rate, the higher of the two.

Article 26 - SPECIAL CLAUSES

26.01 The amounts of the union dues paid to the Union shall be indicated on the T4 and TP4 forms.

26.02 The trailer drivers shall receive a premium of five cents (\$0.05) per hour and the double trailer drivers shall receive a premium of ten cents (\$0.10) per hour for the time they drive those vehicles.

26.03 An employee hurt during his work shall not suffer any loss of salary for the scheduled hours so lost the day of the accident.

26.04 La Compagnie comblera la différence entre le salaire de base quotidien de l'employé et le montant payé par le gouvernement pour le temps durant lequel cet employé doit siéger comme juré devant la cour. Si un employé est assigné comme témoin par la Compagnie, il reçoit le même bénéfice.

26.05 On exigera des conducteurs-acheteurs et des conducteurs de camion qu'ils portent un uniforme agréé par la Compagnie tout au cours des heures de travail et pour l'achat duquel la Compagnie défraiera cent pourcent (100%). Les susdits employés devront toujours être bien mis, et pour leur venir en aide, la Compagnie paiera à chacun des employés une somme de quatre dollars (\$4.00) par semaine en vue de l'achat de gants et de l'entretien de l'uniforme. A défaut de l'observation de cette règle, la Compagnie peut appliquer des mesures disciplinaires. Tous les chauffeurs recevront un uniforme complet par année au cours du mois de septembre et pour toute la durée de cette entente.

26.06 Les conducteurs de camion et conducteurs-acheteurs seront responsables du déchargement de leur camion ainsi que de faire le plein d'essence, de vérifier le niveau d'eau, de vérifier les pneus. Il est aussi du devoir des conducteurs de camion et conducteurs-acheteurs de laver leur camion et de le maintenir propre.

26.04 The Company shall pay the difference between the basic daily salary of the employee and the amount paid by the government for the time during which this employee must act as jury before the court. If an employee is called as a witness by the Company, he shall receive the same benefit.

26.05 It will be required that driver-buyers and truck drivers wear Company approved uniforms during work hours. The Company will defray one hundred percent (100%) of the cost of these uniforms. The above mentioned employees must always be properly attired and to assist them the Company will pay each of these employees a sum of four dollars (\$4.00) per week for the purchase of gloves and the upkeep of the uniform. Failure to observe this rule may result in disciplinary measures by the Company. All drivers will receive one complete uniform per year in the month of September and for the entire duration of this agreement.

26.06 The truck drivers and driver-buyers shall be responsible for the unloading of their truck and also the filling of their gas tanks, the verification of water level and verification of the tires. It is also the responsibility of the truck drivers and driver-buyers to wash their truck and to keep them clean.

26.07 Le taux d'embauche pour les nouveaux salariés sera de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure inférieur au taux de base pendant la période de probation.

26.07 The starting rate for new employees shall be twenty-five cents (\$0.25) per hour less than the base rate during the probation period.

26.08 Les conducteurs de camion dont les permis auront été suspendus ou retirés pour quelle que soit la raison, seront sujets à mise à pied.

26.08 Truck drivers whose permits have been suspended or revoked for any reason will be subject to lay off.

26.09 Le texte officiel du présent contrat est le texte français et en cas de conflit le texte français prévaudra.

26.09 That the official text of this contract is the french text and in case of conflict the french text shall prevail.

SIGNEE A MONTREAL, le 30e jour de septembre, 1983.
SIGNED AT MONTREAL, the 30th day of September, 1983.

POUR ET AU NOM DE:
FOR AND ON BEHALF OF:

POUR ET AU NOM DE:
FOR AND ON BEHALF OF:

GEORGES CASAVANT INC.

EMPLOYES DE BOULANGERIE, LAITERIE, CREME GLACEE, PRODUITS ALIMENTAIRES, VENDEURS A COMMISSION ET INDUSTRIES ALLIEES, Local 973
(BAKERY, DAIRY, ICE CREAM, FOOD PRODUCTS, COMMISSION SALESMEN AND ALLIED INDUSTRIES EMPLOYEES, Local 973)

Par:

J. Brennan

Par:

Lapier Bernard

Par:

Jean Gauthier

Par:

Robert Bourne

Par:

Par:

A N N E X E " A "

Les taux de salaire qui suivent sont les taux de base à l'heure pour chaque classification des postes de l'usine tel que mentionné à l'article 12.01 de cette convention collective:

The rates of salary which follow are the basic hourly rates for each classification of functions in the plant as mentioned in Article 12.01 of the present agreement:

	<u>A compter du 1er sept. 83 - As at Sept. 1st, 83</u>	<u>A compter du 1er sept. 84 - As at Sept. 1st, 84</u>
1. Conducteur de Camion - Truck Driver	\$10.48	\$10.98
2. Conducteur-acheter - Driver-buyer	\$10.48	\$10.98

Rétroactivité

Retroactivity

Chaque employé présentement à l'emploi de la Compagnie et qui était à l'emploi de la Compagnie le 31 mai 1983, recevra le paiement d'une somme globale de mille dollars (\$1,000.00) qui lui sera payée par chèque séparé après la signature de la convention collective.

Each employee presently in the employ of the Company and who was in the employ of the Company on May 31st, 1983, will receive as retroactivity a lump sum payment of one thousand dollars (\$1,000.00) to be paid by separate cheque after the execution of the collective agreement.

Tâches nouvelles ou modifiées

New or modified tasks

Lorsqu'une nouvelle tâche est mise en opération ou qu'une tâche est modifiée, la Compagnie établit le taux de salaire horaire, le titre et les fonctions de cette tâche et elle avise l'Union par écrit dans les trente (30) jours ouvrables de la date de la mise en opération définitive de cette tâche nouvelle ou modifiée, de son taux de salaire horaire, de son titre et des fonctions qu'elle comporte.

When a new task is put into operation or when a task is modified, the Company will establish the hourly salary rate, the title and functions for this task and it will notify the Union in writing, within thirty (30) work days from the date when the new or modified task was definitively put into operation, of the hourly salary rate, title and function which it includes.

En évaluant le taux de salaire horaire d'une nouvelle tâche ou d'une tâche modifiée, la Compagnie se base sur les taux de salaire horaires de tâches similaires ou comparables dans l'usine concernée et de leurs fonctions.

La Compagnie peut déterminer dans quel département s'insère cette tâche nouvelle ou modifiée ou si elle s'insère dans un nouveau département.

En cas de désaccord avec l'Union, la Compagnie maintient la tâche nouvelle ou modifiée en opération, le ou les employés concernés continuent d'y travailler aux conditions prévues par la Compagnie et l'Union peut se prévaloir des dispositions de la procédure de griefs.

Ce grief est considéré à la deuxième (2ième) étape de la procédure de griefs aux mêmes conditions que prévues à l'article 13.05 de la présente convention. Le règlement de ce grief est rétroactif à la date de mise en opération définitive de la tâche nouvelle ou modifiée.

When evaluating the hourly salary rate of a new or modified task, the Company will refer to hourly salary rates of similar or comparable tasks and their functions in the factory concerned.

The Company can determine in which department to introduce this new or modified task or whether it should be introduced in a new department.

In the event of a disagreement with the Union, the Company will keep the new or modified task in operation, the employee(s) concerned will continue to work at it under the conditions provided for by the Company and the Union may make use of the provisions of the grievance procedure.

This grievance is considered at the second (2nd) stage of the grievance procedure under the same conditions provided for in article 13.05 of the present agreement. The settlement of this grievance is retroactive to the date when the new or modified task was definitively put into operation.