

No.

20914-01

NOM

Laiterie La Mousine Inc.

B:12-005

'82 FEB 12 13 25

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

LAITERIE DE LA MAURICIE INC.,

CI-APRES DESIGNEE "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DU

COMMERCE ET DES SERVICES

DE SHAWINIGAN,

CI-APRES DESIGNEE "LE SYNDICAT"

'82 MAR -2 8 55

REÇU
AVR 20 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE - C.C.T.C.

12-005

1981 -1983

Microfilm

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJETS</u>	<u>PAGE</u>
1	Reconnaissance et champ d'application	1
2	Droits mutuels	1
3	Régime syndical	3
4	Salaires	3
5	Ancienneté	5
6	Procédure de règlement des griefs	8
7	Vacances annuelles	10
8	Semaine et heures de travail	12
9	Temps supplémentaire	14
10	Congés fériés payés	14
11	Congés spéciaux	16
12	Assurances	17
13	Divers	17
14	Etiquette syndicale	18
15	Santé et sécurité	19
16	Changements techniques et autres	19
17	Vêtements de travail	20
18	Durée de la convention	21
	Annexe "A"	

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 1.01 La Commission des Relations de Travail du Québec ayant émis un certificat de reconnaissance syndicale en date du 22 novembre 1955 en faveur du syndicat, l'Employeur reconnaît le syndicat comme seul agent autorisé à négocier avec elle pour et au nom de tous les employés de la production excluant les employés de bureau, les livreurs et les personnes automatiquement exclues par l'Article 2, paragraphe A, sous-paragraphe 1, 2 et 3 de la Loi.
- 1.02 Cette convention collective de travail est négociée aux fins de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses employés, représentés aux présentes par le syndicat; d'assurer la sécurité et le bien-être des employés et le règlement prompt et juste des plaintes.

ARTICLE 2 - DROITS MUTUELS

- 2.01 Ni l'Employeur, ni le syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques ou de ses activités syndicales.
- 2.02 L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec justice. Le syndicat s'engage à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 2 - DROITS MUTUELS (suite) (suite)

- 2.03 Si le syndicat requiert les services d'un conseiller technique, l'employeur consent à le recevoir, à sa convenance, à ses bureaux sur rendez-vous en tout ce qui a trait à la convention collective.
- 2.04 Tout employé appelé durant ses heures de travail à une assemblée réunissant un ou des représentants des deux (2) parties ne subira aucune perte de salaire.
- 2.05 L'Employeur accordera un congé non payé aux employés appelés à représenter le syndicat aux réunions syndicales, congrès ou autres, pourvu que la demande en soit faite par écrit trois (3) journées ouvrables à l'avance.
- 2.06 L'Employeur doit libérer sans solde les salariés (maximum deux (2) à la fois) qui doivent s'absenter pour activités syndicales ayant trait à la présente convention ou à son renouvellement. Le syndicat doit alors aviser l'Employeur au moins trois (3) journées ouvrables à l'avance.
- 2.07 L'Employeur met à la disposition exclusive du syndicat un tableau d'affichage et une boîte de distribution situés près des poinçons.

ARTICLE 2 - DROITS MUTUELS (suite)

2.08 L'Employeur est tenu de rencontrer les représentants du syndicat au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables de la demande.

ARTICLE 3 - REGIME SYNDICAL

3.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.

3.02 L'Employeur aura droit d'embaucher qui elle voudra, mais les nouveaux employés devront adhérer au syndicat dès leur embauchage.

3.03 Cependant, tout employé aura le droit, sans perdre son emploi, de démissionner du syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90e) jour et le soixantième (60e) jour avant la date d'expiration de la présente convention pourvu qu'il en donne avis par écrit au secrétaire du syndicat.

3.04 Chaque semaine, l'Employeur retiendra de la paie de tous les salariés un montant égal à la cotisation syndicale hebdomadaire fixée par le syndicat. La somme de telle cotisation sera remise au syndicat avant le 15 du mois suivant.

ARTICLE 4 - SALAIRES

4.01 Les taux de salaires apparaissant à l'Annexe "A" seront appliqués aux employés selon leur occupation, pour la durée de cette convention.

ARTICLE 4 - SALAIRES (suite)

- 4.02 Dans le cas de nouvelles occupations ou d'occupations existantes qui sont substantiellement changées, l'Employeur et le syndicat tenteront de se mettre d'accord sur les taux applicables à de telles opérations. Dans le cas de désaccord, le syndicat aura soixante (60) jours pour inscrire un grief conformément aux dispositions de l'Article 8. Tout ajustement décrété au cours de la procédure de grief sera effectif à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle occupation.
- 4.03 Un employé temporairement attitré par l'Employeur à une occupation autre que son occupation habituelle, devra recevoir le taux de cette nouvelle occupation si celui-ci est plus élevé que celui de son occupation habituelle. Il continuera cependant de recevoir son taux régulier si le taux prévu pour l'occupation à laquelle il est temporairement attitré est inférieur au sien.
- 4.04 Tous les salariés seront payés par chèque, chaque semaine. Les détails suivants apparaîtront sur les états de salaire de tout salarié:
- le nom et le numéro de l'employé;
 - la date et la période de la paie;
 - le montant des heures normales;
 - le montant des heures supplémentaires;
 - la somme totale de la paie;
 - les détails des déductions;
 - la paie nette.

ARTICLE 4 - SALAIRES (suite)

- 4.05 Les taux de salaires et conditions de travail supérieurs à ceux prévus par la présente convention ne peuvent être diminués à la suite de la mise en vigueur de cette convention ni pendant sa durée.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté signifie la durée de service d'un employé pour la Laiterie de la Mauricie Inc.
- 5.02 L'ancienneté s'acquiert après trente (30) jours de service continu pour l'Employeur et compte à partir de la date d'embauchage.
- 5.03 Dans tous les cas de promotion, de recul, de permutation, de mise à pied et de réembauchage, l'Employeur accordera la préférence à l'ancienneté de service pourvu que l'employé puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.04 Il incombe à l'Employeur de faire la preuve de l'incapacité d'un employé de remplir les exigences normales d'une tâche.
- 5.05 Dans le cas où une occupation devient vacante ou que l'employeur a l'intention de créer une nouvelle occupation, un avis décrivant l'occupation vacante et sollicitant des demandes pour l'occupation sera affiché sur le tableau affecté à cet effet pendant au moins quatre (4) jours ouvrables.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE (suite)

- 5.05 Ceux qui désireraient faire la demande de l'occupation seront invités à signer leur nom dans l'espace prévu dans l'avis. L'Employeur accordera alors l'occupation à l'employé qui a le plus d'ancienneté à moins que ^{CE M 10.} le dernier ne puisse remplir les exigences normales de la tâche. Cette clause ne s'applique pas pour le travail d'inspecteur. *mt*
ab. AB
(B)
- 5.06 Dans tous les cas, l'employé qui a la promotion a droit à deux (2) semaines d'essai. Cependant, dans les cas des occupations qui demandent une compétence technique spéciale, l'employeur accordera un congé sans solde à un salarié, pour la durée du cours technique spécial, qui décidera de le suivre, en fournissant à l'employeur les renseignements requis.
- 5.07 Le défaut de demander une promotion, ou le fait de la refuser n'affectent en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ultérieure.
- 5.08 Tout employé ayant acquis un droit d'ancienneté recevra un avis d'au moins six (6) jours de calendrier avant de subir une réduction dans sa cédule normale de travail ou d'être mis à pied, à l'exception des mises à pied résultant d'une suspension temporaire des opérations pour des

ARTICLE 5 - ANCIENNETE (suite)

- 5.08 raisons hors de contrôle de l'employeur tel que le manque d'électricité, la grève, le feu, l'inondation ou tout autre fléau de la nature. Une copie de cet avis sera transmise au syndicat.
- 5.09 Lors de la signature de la convention collective, l'employeur fournira au syndicat la liste de tous les employés couverts par la convention en indiquant leur adresse, leur âge, la date d'entrée, l'occupation et leur classification s'il y a lieu et le taux de salaire.
- 5.10 L'employeur fournira au syndicat une liste mensuelle des embauchages, des mises à pied, des renvois et des transferts.
- 5.11 Le salarié conserve et accumule son ancienneté, s'il est mis à pied pour une période de moins de dix-huit (18) mois, après quoi il perd toute ancienneté.
- 5.12 Le salarié conserve et accumule son ancienneté s'il est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel pour une période de moins de vingt-quatre (24) mois, après quoi il perd toute ancienneté.
- 5.13 Le salarié conserve et accumule l'ancienneté lors d'une absence pour accident ou maladie de

ARTICLE 5 - ANCIENNETE (suite)

5.13 de travail reconnu par la Commission de la Santé et de Sécurité au travail, jusqu'à ce que cette dernière ait décidé du retour au travail du salarié.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

6.01 Tout grief ou toute mésentente sera rapporté dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits qui ont provoqué le grief.

6.02 Le grief est d'abord soumis par écrit par le représentant du syndicat, avec ou sans le salarié en cause, au gérant. Le gérant doit rendre une décision dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

6.03 Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le gérant, il pourra être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse du gérant ou de son défaut de répondre.

6.04 A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, le syndicat pourra demander au Ministre du Travail pour qu'il désigne un arbitre conformément à l'article 100 du Code du Travail.

6.05 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra cependant

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

6.05 d'aucune manière changer la disposition de la présente convention.

L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête.

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Il peut:

- a) Maintenir ou rajouter le grief en tout ou en partie;
- b) Ordonner que le salarié soit réintégré avec tous les droits qui lui sont acquis de par cette convention et avec pleine indemnité pour le temps perdu à compter de la date de la mesure disciplinaire; ou
- c) Ordonner que le salarié soit réintégré avec tous les droits qui lui sont acquis de par cette convention à une date à la discrétion du Comité d'arbitrage, avec une indemnité partielle pour le temps perdu; ou
- d) Ordonner que le salarié soit réintégré avec tous les droits qui lui sont acquis de par cette convention, à une date à la discrétion du Comité d'arbitrage, mais sans indemnité; ou
- e) Refuser, le cas échéant, la réintégration du salarié, mais lui prévoir une indemnité.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 6.05 L'indemnité accordée selon les dispositions ci-dessus ne devra en aucun cas excéder le montant des argents perdus par le salarié par suite de la sanction imposée, déduction faite de tout salaire ou prestation en tenant lieu reçus par le salarié pendant la sanction.
- 6.06 Un représentant du syndicat ainsi que tous les témoins convoqués à un arbitrage sont libérés, sans solde, pour les fins de l'arbitrage.

ARTICLE 7 - VACANCES ANNUELLES

- 7.01 Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service pour l'employeur recevra en vacances un (1) jour par mois de travail à raison de 4% de son salaire gagné, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.
- 7.02 Tout salarié ayant plus d'un (1) an de service pour l'employeur recevra en vacances deux (2) semaines, à raison de 4% de son salaire gagné.
- 7.03 Tout salarié ayant plus de cinq (5) ans de service pour l'employeur recevra en vacances trois (3) semaines, à raison de 6% de son salaire gagné.
- 7.04 Tout salarié ayant plus de douze (12) ans de service pour l'employeur recevra en vacances quatre (4) semaines, à raison de 8% de son salaire gagné.

ARTICLE 7 - VACANCES ANNUELLES (suite)

- 7.05 Tout salarié ayant plus de vingt (20) ans de service pour l'Employeur recevra en vacances cinq (5) semaines, à raison de 10% de son salaire gagné.
- 7.06 Tout salarié ayant plus de trente (30) ans de service pour l'Employeur recevra en vacances cinq (5) semaines, à raison de 11% de son salaire gagné.
- 7.07
- a) Pour les fins de calcul des vacances auxquelles les salariés ont droit, l'année commencera le 1er janvier et se terminera le 31 décembre de chaque année, et les vacances doivent être prises dans l'année qui suit.
 - b) Tout salarié régulier ne peut prendre plus de deux (2) semaines de vacances consécutives pendant la période d'été, du 15 mai au 15 septembre, sauf pour les employés ayant droit à quatre (4) semaines de vacances, qui eux pourront prendre trois (3) semaines consécutives.
 - c) L'ancienneté sera calculé au 1er juin de l'année de la prise des vacances.
- 7.08
- a) L'Employeur affiche, au plus tard le 15 mars, le calendrier des ouvertures des périodes individuelles de vacances.
 - b) Par ordre d'ancienneté, les salariés doivent inscrire leur choix à même les ouvertures de périodes individuelles de vacances, au plus

ARTICLE 7 - VACANCES ANNUELLES (suite)

7.08 (suite) La tard le 1er avril.

c) La liste définitive des vacances est affichée au plus tard le 15 avril.

7.09 Si un salarié ne peut prendre ses vacances selon la période établie en raison de maladie ou d'accident, il doit en aviser l'Employeur le plus tôt possible et peut reporter ses vacances à plus tard, selon les disponibilités.

7.10 L'Employeur remet un chèque de vacances au salarié en même temps que la dernière paie du salarié avant ses vacances. Si un employé désire un chèque par semaine de vacance, il devra le demander par écrit au gérant.

ARTICLE 8 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8.01 La semaine normale de travail est de cinq (5) jours de huit (8) heures, les mercredi et dimanche étant des jours de congé.

8.02 Les heures régulières de travail pour les salariés seront de 7:00 heures à 16:00 heures sauf pour le préposé au chargement et l'inspecteur qui commenceront leur journée selon les exigences de la tâche. Entre 11:00 heures et 13:00 heures, tous les salariés doivent obligatoirement prendre une période d'une heure (1) pour le repas.

ARTICLE 8 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 8.03 La semaine régulière de travail pour les inspecteurs est celle qui convient aux exigences normales de la tâche, sauf que sa journée se termine quand le travail ordinaire déterminé à l'agenda est effectué: il peut alors s'absenter. L'Employeur garantie quarante (40) heures par semaine.
- 8.04 Quand dans une semaine donnée, un employé s'absente de son travail à cause d'une fête chômée ou de toute journée accordée en vertu de l'article 10, l'Employeur doit réduire de la semaine normale de travail l'équivalent d'une ou de deux journées de travail, selon le cas, et payer le taux et demi du salaire régulier pour tout travail effectué en plus de la semaine normale réduite par ces absences motivées.
- 8.05 Tout employé qui se présente au travail pour sa journée régulière de travail sans avoir au préalable été avisé qu'aucun travail n'est disponible pour lui, recevra une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures de travail.
- 8.06 Les salariés bénéficient d'une période d'au moins quinze (15) minutes de repos payées pour chaque demi-journée de travail après entente avec leur supérieur immédiat.
- 8.07 Avec le consentement du salarié et un représentant syndical, et de l'Employeur, les heures régulières

ARTICLE 8 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

8.07 (suite) de travail telles que décrites à l'article 8.02 peuvent être modifiées.

ARTICLE 9 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9.01 Sauf pour les inspecteurs dont la semaine de travail est de quarante (40) heures, tout travail autorisé exécuté par un salarié en sus de ses heures quotidiennes régulières ou en sus de sa semaine hebdomadaire normale de travail sera considéré comme surtemps et sera payé à temps et demi de son salaire horaire régulier.

9.02 Toute heure travaillée en excès de douze (12) heures consécutives de travail sera rémunérée à raison de deux (2) fois le taux régulier.

9.03 Le temps supplémentaire sera réparti équitablement parmi les salariés qui sont qualifiés pour faire le travail assigné à la fonction en cause.

9.04 Si l'Employeur ne peut trouver du temps supplémentaire par volontariat, il peut alors procéder par ordre inverse d'ancienneté et obliger les salariés possédant moins d'ancienneté à travailler.

ARTICLE 10 - CONGES FERIES PAYES

10.01 Les sept (7) jours suivants seront reconnus comme jours chômés et fériés et seront rémunérés conformément aux dispositions de cet article:

A- Lorsqu'un des jours chômés et fériés survient, tous les salariés seront payés, qu'ils travaillent ou non, $\frac{1}{5}$ de leur salaire hebdomadaire régulier, c'est-à-dire une journée normale de paie.
/15...

(15) M. J. P. B. et M. J. P. B. M.

ARTICLE 10 - CONGES FERIES PAYES (suite)

- 10.01 (suite)
- Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête Nationale
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Noël
 - Action de Grâces

A

- b) Pour bénéficier de ces congés payés, un salarié doit ne pas s'être absenté de son travail, sans l'autorisation de son employeur sans une raison valable, la dernière journée ouvrable avant la fête et la première qui suit.
- c) Si l'une de ces fêtes publiques survient un samedi ou un dimanche, le jour proclamé en lieu par le Gouvernement du Canada ou de la Province de Québec sera observé.
- d) Les fêtes publiques mentionnées dans cet article qui surviennent durant le congé d'un employé qui reçoit un indemnité de la CSST ou de l'assurance-maladie seront payées à celui-ci à raison d'un cinquième (1/5) de son salaire régulier hebdomadaire, c'est-à-dire une journée normale de paie lors de la première période de paie à son retour au travail.

M. J. P. B. et M. J. P. B. M.

10.02 Les jours suivants seront chômés:

- Lendemain du Jour de l'An
- Fête de la Reine
- Premier Mai
- Lendemain de Noël

10.03 Les salariés réguliers qui seront appelés à travailler les jours énumérés à 10.01 seront rémun-

ARTICLE 10 - CONGES FERIES PAYES (suite)

10.03 (suite) nérés au taux de temps et demi en plus de leur journée normale. Les salariés qui seront appelés à travailler les jours chômés seront payés au taux de temps et demi.

10.04 Après arrangement entre la gérance et le salarié concerné, celui-ci pourra bénéficier d'une journée de congé sans perte de salaire à une période déterminée conjointement par l'Employeur et le salarié au lieu de recevoir la somme mentionnée plus haut.

ARTICLE 11 - CONGES SPECIAUX

11.01 Tout salarié régulier bénéficie de son plein salaire pour les heures régulières de la journée ouvrable concernée:

- a) Dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant: jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès ou du lendemain;
- b) Dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère: jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables consécutifs survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- c) Dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur: jusqu'à concurrence de deux (2) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- d) Dans le cas du décès d'un grand-père ou d'une

ARTICLE 11 - CONGES SPECIAUX (suite)

11.01 (suite) grand-mère: le bénéfice sera d'une journée régulière le jour des funérailles si elles ont lieu une journée ouvrable.

- e) Dans le cas du mariage du salarié; trois (3) jours ouvrables.
- f) Dans le cas de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours ouvrables.

11.02 Tout salarié se voit créditer une banque de cinq (5) jours de congés de maladie au début de chaque année de convention à raison de 1/5 de son salaire hebdomadaire régulier c'est-à-dire une journée normale de paie, *pour chaque jour de congés de maladie,*

11.03 Les crédits des jours de maladie sont utilisés pour compenser la perte de salaire régulier pendant la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire en cas de maladie et ne sont pas cumulatifs.

ms. as. JB SB

ARTICLE 12 - ASSURANCES

12.01 Les parties conviennent de former un comité de deux (2) membres de chaque côté pour étude du plan d'assurance, groupe qui sera défrayé par les deux (2) parties à parts égales, 50% par l'Employeur et 50% par le salarié.

ARTICLE 13 - DIVERS

13.01 L'Employeur convient de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer le bien-être

ARTICLE 13 - DIVERS (suite)

13.01 (suite) de ses employés.

13.02 L'Employeur convient de payer aux employés appelés à agir comme jurés la différence entre les émoluments qui leur sont alloués et leur salaire habituel, pour chaque journée où ils sont tenus de se présenter à la cour.

13.03 L'Employeur s'engage à fournir un local de repos adéquat pour les salariés. Les employés feront le ménage suivant la disponibilité pendant les heures de travail et après entente avec le salarié en charge.

ARTICLE 14 - ETIQUETTE SYNDICALE

14.01 Pendant toute la durée de la présente convention, le syndicat permettra à l'Employeur de se servir de l'étiquette syndicale.

14.02 Dans la présente convention, étiquette syndicale signifie l'appellation "fabrication syndicale" qui peut être employée sur tous les produits de l'Employeur.

14.03 Le syndicat s'engage à ne pas autoriser une entreprise de distribution ou de transformation de lait où n'existe pas une section du syndicat à se servir de l'étiquette syndicale.

Cette clause est négociable au même titre que les autres clauses de la présente convention lors des négociations.

ARTICLE 15 - SANTE ET SECURITE

- 15.01 L'Employeur convient de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.
- 15.02 Le syndicat convient de collaborer avec l'Employeur en encourageant et en donnant tout son appui pour l'application des mesures de sécurité et d'hygiène au travail.
- 15.03 Les employés qui reçoivent instructions de se rapporter au département des premiers soins pour traitement de blessures subies durant les heures de travail et qui sont envoyés soit à la maison ou à l'hôpital par ledit département, seront payés jusqu'à la fin de leur équipe le jour où ils sont blessés.
- 15.04 Lors d'un accident ou maladie de travail, l'Employeur remet une copie de la déclaration à la CSST, au salarié concerné ainsi qu'au syndicat.

ARTICLE 16 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

- 16.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'entreprise, l'Employeur doit, de concert avec le syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou

ARTICLE 16 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES (suite)

16.01 (suite) transformations.

16.02 Aux fins d'application de l'article précédent, l'Employeur donnera au syndicat un avis écrit d'au moins un mois de tout changement technique ou technologique. De plus, l'Employeur affectera pendant une période de trente (30) jours les employés aux nouvelles fonctions. Après cette période d'entraînement, ceux-ci seront affectés en permanence aux nouvelles fonctions s'ils peuvent exécuter normalement le travail, le tout conformément aux stipulations de la convention collective.

ARTICLE 17 - VETEMENTS DE TRAVAIL

17.01 L'Employeur fournit et entretient les uniformes des employés de la production, lesquelles devront demeurer sur les lieux de travail. L'Employeur maintient la politique actuel en ce qui concerne les uniformes des inspecteurs.

ARTICLE 18 - DUREE DE LA CONVENTION

18.01 La présente convention entrera en vigueur le 1er octobre 1981 et se terminera le 30 septembre 1983.

18.02 Malgré les dispositions de l'article 18.01, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation et ce, jusqu'à la signature de la prochaine convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Shawinigan, ce 9 jour du mois de février 1982.

LAITERIE DE LA MAURICIE INC.

Serge Lamotte
Maurice L. Boivin

SYNDICAT DES EMPLOYES DU COMMERCE ET DES SERVICES DE SHAWINIGAN.

Yves Bouchard (Secrétaire CSN)
Yves Berthiaume (Président CSN)
Blain Amellal (CSN)

A N N E X E "A"

Classifications et Salaires Horaires

1 octobre 1981

Réception et Laboratoire en charge	\$ 8.00
Réception et Laboratoire	\$ 7.25
Inspecteur en charge	\$ 6.65
Inspection	\$ 6.40
Opérateur "A" et aide: plus de 8 ans de service	\$ 6.50
Opérateur "B" et aide: plus de 3 ans de service	\$ 6.00
Opérateur "C" et aide: moins de 3 ans de service	\$ 5.65
Responsable de la glacière: expédition et (chargement du matin) réception	\$ 5.95

*ms
9/10/81
SB
RB*

Au 1er octobre 1982 chaque employé recevra 0.50¢ par
heure d'augmentation.