

07868-3

10

C.A.E. 1081 NO.CONV. 78683
AFFIL. 5 NB.EMPL. 40
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 36350 50
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M17381005
DATE ENR.840305

Je 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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17381-05		
Date	Signature: 83-12-01 Reception: 83-12-07	Durée	Du: 83-07-01 Au: 86-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective	40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés de Soutien de l'Industrie de la Confiserie (CSD) 1027 rue Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Lowney Inc 1 avenue Lowney Sherbrooke, QC. J1H 5M1

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du travail incluant les salariés du laboratoire, à l'exclusion de la secrétaire du directeur de l'usine, des vendeurs, des ingénieurs exerçant à ce titre ainsi que des stagiaires de cette profession, des dessinateurs, et concepteurs de projets industriels, l'agent principal du personnel, l'agent du personnel, des superviseurs, des salariés de la production ainsi que des mécaniciens de machines fixes et de leurs aides déjà couverts par des certificats d'accréditation."

Région	05-00	Activité	1081 (5)	Affiliation	9
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire au verso pour les codes

Remarques

Déposant:
Centrale des Syndicats Démocratiques
Att: M. Jocelyn Lavoie
1027 rue Pacifique
Sherbrooke, QC.
J1H 2G3

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-01-13

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

17381-05
7868-3

'83 DEC -7 13 35

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LOWNEY INC.

SHERBROOKE, PROVINCE DE QUÉBEC

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN

DE L'INDUSTRIE DE LA CONFISERIE (C.S.D.)

Article 2

Dans la présente convention collective et à moins que le contraire ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

1.01 Définitions

ARTICLE 1

a) Employeur : toutes les personnes physiques ou morales exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou maritime.

BUT

b) Syndicat : l'association de salariés de l'industrie de la chaussure, de la maroquinerie et de la sellerie, constituée en vertu de la loi du 12 mai 1928.

Le but de cette convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses employés afin d'assurer un rendement efficace des opérations et de faciliter la solution des problèmes pouvant survenir entre les parties.

Article 2

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

2.01 Définitions

- a) Employeur: Lowney Inc., situé à 1, rue Lowney, Sherbrooke.
- b) Syndicat: Syndicat des employés de soutien de l'industrie de la confiserie, 1027, rue Pacifique, Sherbrooke.
- c) Convention: La présente convention collective de travail.
- d) Grief: Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention.
- e) Mise-à-pied: Perte temporaire d'emploi due à un manque de travail.
- f) Représentant syndical: Salarié autre que délégué syndical dûment mandaté par le Syndicat pour le représenter dans l'application et l'interprétation de la convention collective.
- g) Délégué Syndical: Salarié dûment mandaté par le Syndicat pour le représenter dans l'application et l'interprétation de la convention collective à l'intérieur d'un service ou groupe de services prévus à la clause 7.01.
- h) Salarié: Les salariés visés par le certificat d'accréditation décrit à la clause 3.01.
- i) Salarié régulier: Salarié ayant terminé sa période probatoire.
- j) Salarié à l'essai: Tout salarié dont la période probatoire n'est pas terminée.
- k) Conjoint: L'homme et la femme:
 - a) qui sont mariés et cohabitent; ou
 - b) qui vivent ensemble maritalement et qui;
 - i) résident ensemble depuis trois ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et
 - ii) sont publiquement représentés comme conjoints.
- l) Fonction: L'ensemble des tâches, devoirs et responsabilités remplis par un salarié.

ARTICLE 2 (suite)

- 2.01 m) Jour ouvrable: Toute journée excluant les samedis, dimanches jours fériés et les périodes de fermetures annuelles.
- n) Stagiaire: Salarié effectuant un projet spécifique d'une durée déterminée.

ARTICLE 3

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des salariés visés par l'accréditation émise par le Service du Droit d'association, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, en date du 5 mars 1982 et corrigée par une décision ultérieure en date du 6 avril 1982.

L'unité de négociation inclut tous les salariés au sens du Code du Travail incluant les salariés du laboratoire, à l'exclusion de la secrétaire du directeur de l'usine, des vendeurs, des ingénieurs exerçant à ce titre ainsi que des stagiaires de cette profession, des dessinateurs et concepteurs de projets industriels, l'agent principal du personnel, l'agent du personnel, des superviseurs, des salariés de la production ainsi que des mécaniciens de machines fixes et de leurs aides déjà couverts par des certificats d'accréditation. Il est aussi entendu que le poste d'infirmière est exclu de l'unité de négociation pour la durée de la présente convention.

- 3.02 Les employés exclus de l'unité de négociation ne doivent pas faire un travail habituellement effectué par les salariés de l'unité de négociation. Ceci ne s'applique pas quand un employé exclu de l'unité de négociation:

- a) entraîne un salarié
- b) effectue un travail expérimental
- c) aide un ou des salariés en difficulté
- d) en cas d'urgence.

ARTICLE 4

DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 4.01 Sous réserve des dispositions spécifiques de cette convention, le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de discipline.
- 4.02 Le Syndicat ne devra pas causer, autoriser ou sanctionner quelque grève, ralentissement, arrêt ou interruption de travail de quelque façon que ce soit et aucun salarié n'y participera durant le terme de cette convention.
- L'Employeur ne pourra recourir au lock-out durant le terme de cette convention.
- Il n'y aura aucune activité syndicale sur la propriété de l'Employeur à l'exception de celles expressément prévues par cette convention ou autorisées par l'Employeur.
- 4.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'endroit des salariés pour des raisons de race, de sexe, de couleur, de croyance ou de nationalité.

ARTICLE 5

INTERPRETATION ET VALIDITÉ

- 5.01 L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel.
- 5.02 La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 6

SÉCURITÉ SYNDICALE ET PRÉCOMPTE

- 6.01 a) Tous les salariés actuels membres du Syndicat doivent le demeurer pour la durée de la convention. Quant aux salariés actuels qui ne sont pas membres du Syndicat; ils ne sont pas tenus d'y adhérer.
- b) Tout nouveau salarié assujéti à la convention doit devenir membre du Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa première journée de travail.
- c) Si un nouveau salarié refuse d'y adhérer ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale, le Syndicat en avise par écrit l'Employeur et celui-ci doit, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que dans ce délai, ce dernier se soit conformé aux dispositions du présent article.
- d) L'Employeur n'est cependant pas tenu de remercier un salarié de ses services lorsque ce salarié a été suspendu ou exclu des rangs du Syndicat.
- 6.02 L'Employeur déduit sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale ou une somme égale à la cotisation syndicale dont le montant est spécifié par écrit à l'Employeur et certifié comme tel par le Syndicat. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant le mois où les cotisations ont été prélevées et ce, par chèque payable au Syndicat et adressé au représentant autorisé du Syndicat. La remise doit être accompagnée d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.
- Toutefois, un salarié ne recevant pas de salaire n'est pas tenu de payer la cotisation syndicale rétroactivement.
- 6.03 Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne de tout recours qui pourrait être exercé contre lui en raison de l'application du présent article.

ARTICLE 7

DÉLÉGUÉ SYNDICAL

- 7.01 Le Syndicat peut désigner un délégué syndical pour chacun des services ou groupe de services suivants:
- a) 1) service de la comptabilité incluant les fonctions de secrétaire aux campagnes de souscription et de traducteur-terminologue.
 - 2) service technique
 - 3) service des achats, planification et distribution incluant la fonction de commis à la production.
- 7.02 Le délégué syndical a pour fonction de voir à l'application de la convention. Avec la permission de son supérieur immédiat, il peut quitter son travail, sans perte de traitement, pour discuter avec l'Employeur de tout problème urgent qui requiert une solution immédiate.
- 7.03 Un représentant syndical ou un délégué syndical peut, sur rendez-vous, accompagné d'un permanent du Syndicat s'il le désire, rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter des problèmes qui peuvent survenir entre les parties.
- 7.04 Le délégué syndical ou le représentant syndical peut rencontrer un salarié pendant les heures de travail lorsqu'une telle rencontre est nécessaire pour lui permettre de se renseigner sur les circonstances qui ont donné lieu à un grief, après que ce grief a été remis à l'Employeur. Le délégué ou le représentant doit au préalable obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat.
- 7.05 L'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage situés au laboratoire et dans le bureau central afin de lui permettre d'afficher les avis qu'il adresse à ses membres.

Les dits avis devront être signés par un représentant du Syndicat et soumis à l'Employeur pour approbation préalable à l'affichage.

ARTICLE 8

ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.01 L'Employeur peut accorder un permis d'absence sans rémunération à deux (2) délégués syndicaux officiellement mandatés par le Syndicat pour le représenter lors des réunions statutaires des instances syndicales auxquelles le Syndicat peut être affilié. Le Syndicat doit faire la demande d'absence au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.
- 8.02 L'Employeur accorde une libération sans perte de salaire à tout représentant syndical ou délégué syndical convoqué à des rencontres conjointes avec l'Employeur dans le cadre de l'application de la présente convention.
- 8.03 Les membres du comité de négociations jusqu'à concurrence de quatre (4) seront payés à raison de sept heures et demies ($7\frac{1}{2}$) au taux régulier de salaire pour toute journée de négociation tenue pour le renouvellement de la convention collective, incluant la conciliation.

ARTICLE 9

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

- 9.01 En vue de régler tout grief dans le plus bref délai possible, le Syndicat et l'Employeur conviennent de se conformer à la procédure suivante:

Le salarié qui se croit lésé doit d'abord discuter du problème avec son supérieur immédiat; il peut, dans les circonstances, se faire accompagner par son délégué syndical.

Étape 1: Advenant que la mésentente n'ait pu être réglée lors de la discussion avec le supérieur immédiat, le délégué pourra dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les faits ou la connaissance des faits, qui ont donné naissance à la mésentente, soumettre un grief par écrit en trois (3) copies au directeur du service concerné. Le directeur de service doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Étape 2: Si le directeur de service concerné ne rend pas sa réponse dans ce délai ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut dans les cinq (5) jours ouvrables demander la convocation du comité de grief.

Ce comité sera composé du représentant syndical, du directeur du personnel, ainsi que du délégué et du directeur du service concerné.

Ce comité se réunira dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande de convocation du comité de grief.

L'Employeur communiquera sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion du comité.

Étape 3: Si l'Employeur ne rend pas sa réponse dans les délais prévus ou si la réponse n'est pas satisfaisante, l'une ou l'autre des parties pourra dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration des délais prévus, soumettre le grief à l'arbitrage en faisant parvenir à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

- 9.02 Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par écrit commun et peuvent être traités ensemble.
- 9.03 Par entente écrite les parties à la procédure de grief peuvent convenir de déroger à la procédure régulière.

ARTICLE 9 (suite)

9.04 Il est entendu que l'Employeur peut soumettre une plainte lors des rencontres du comité de griefs. Si une telle plainte ainsi portée par l'Employeur n'est pas réglée à la satisfaction mutuelle des parties, cette plainte pourra être considérée comme un grief et référée à l'arbitrage de la même manière que le grief d'un salarié.

9.05 Tout règlement intervenu entre l'Employeur et le Syndicat dans le cadre de la procédure de grief lie les parties en cause et le salarié concerné.

9.06 Les avis écrits ou reproches verbaux datant de plus d'un (1) an ne pourront être invoqués contre un salarié.

L'Employeur s'il décide de donner un avis écrit, doit le faire dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la commission de l'offense ou de la prise de connaissance des faits.

ARTICLE 10

ARBITRAGE

- 10.01 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception par l'une ou l'autre des parties d'une demande d'arbitrage, le Syndicat et l'Employeur tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- 10.02 A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander la nomination de l'arbitre par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre. Une copie de cette demande est acheminée à l'autre partie.
- 10.03 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider du grief au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.
- 10.04 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.
- 10.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les délais prévus à la décision de l'arbitre mais jamais plus tard que dans les quinze (15) jours ouvrables de sa signification aux parties.
- 10.06 L'Employeur et le Syndicat assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux parties défrayent à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

- 11.01 Le terme "ancienneté" désigne la durée de service continu à l'emploi de l'Employeur depuis le dernier embauchage du salarié. Seul le service accompli dans l'unité de négociation est calculé.
- 11.02 L'Employeur remet annuellement au Syndicat une liste d'ancienneté des salariés visés par la convention.
- 11.03 Tout nouveau salarié est considéré en période probatoire pendant soixante-cinq (65) jours travaillés. Il n'a aucune ancienneté et ne peut se prévaloir de la procédure de grief durant cette période probatoire. Lorsque la période probatoire est complétée, l'ancienneté du salarié compte à partir de la date de sa première journée de travail.
- 11.04 Le salarié continue d'accumuler son ancienneté lorsqu'il est absent par suite de maladie, accident, mise-à-pied ou lors d'une absence prévue formellement par la convention jusqu'à un maximum d'un (1) an.
- 11.05 Le salarié perd son droit d'ancienneté et est considéré avoir démissionné dans les cas suivants:
- 1) Congédiement pour juste cause
 - 2) Démission
 - 3) Si le salarié ne se présente pas au travail à la suite d'une mise-à-pied suivie d'un rappel au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le rappel par lettre recommandée à la dernière adresse connue apparaissant au dossier du salarié.
 - 4) Si le salarié est absent sans permission pour une période de cinq (5) jours ouvrables
 - 5) Absence par maladie ou accident autre qu'une maladie ou accident occupationnels pour une période excédant un (1) an.
 - 6) Mise-à-pied pour une période excédant son ancienneté jusqu'à un maximum d'un (1) an.

ARTICLE 12

APPLICATION DE L'ANCIENNETÉ

- 12.01 Toute fonction vacante ou nouvellement créée, à l'exception des fonctions de stagiaire, couverte par l'accréditation, est affichée, durant une période de trois (3) jours ouvrables. L'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.
- 12.02 Une fonction inoccupée par suite de maladie, accident, accident de travail ou congés autorisés dont la durée prévue est de plus de (3) trois mois est considérée comme vacante.
- 12.03 Le salarié qui désire poser sa candidature doit transmettre sa demande par écrit à l'Employeur au cours de la période d'affichage.
- 12.04 L'Employeur attribue la fonction au salarié possédant les qualifications requises par la fonction. Toutefois, si plusieurs candidats possèdent ces qualifications, la fonction est accordée au salarié qualifié, possédant le plus d'ancienneté dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle se termine l'affichage.
- 12.05 Le candidat auquel la fonction est attribué est à l'essai pour une période maximale de soixante (60) jours travaillés. En tout temps au cours de cette période, le salarié peut être appelé à réintégrer son ancienne fonction à la demande de l'Employeur ou le salarié peut décider d'y retourner.
- Au cas où aucun employé ne pose sa candidature lors d'un affichage ou ne possède les qualifications requises pour la fonction, l'Employeur comble celui-ci par une personne de son choix.
- 12.06 Tout salarié qui accepte une fonction hors de l'unité de négociation peut dans les trois (3) mois de calendrier de sa nomination retourner à son ancienne fonction.
- 12.07 Les salariés mis-à-pied sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied, pourvu qu'ils soient qualifiés au moment du rappel pour accomplir le travail de la fonction concernée.

ARTICLE 12 (suite)

12.08 Lors du retour au travail d'un salarié à la suite d'une absence pour cause de maladie ou d'accident, ce dernier est réintégré à son ancienne fonction.

Si une telle fonction n'existe plus, le salarié peut exercer son ancienneté pour déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'unité d'accréditation, dans une fonction pour laquelle il est qualifié au moment de son retour au travail.

12.09 Lors d'une promotion le salarié reçoit le taux d'embauche de la nouvelle fonction s'il a moins d'un an de service ou le taux régulier de la nouvelle fonction s'il a plus d'un (1) an de service.

12.10 Dans les cas prévus à la clause 12.02 et pendant la durée du processus en vue de combler une fonction vacante, l'Employeur peut déplacer temporairement un salarié à une autre fonction ou à défaut d'être capable de le combler par un salarié de l'unité d'accréditation, faire appel à quelqu'un de l'extérieur.

12.11 Dans de tels cas, le salarié qui remplace reçoit le taux d'embauche de la nouvelle fonction s'il a moins d'un (1) an de service ou le taux régulier de la nouvelle fonction s'il a plus d'un (1) an de service. Lorsque le salarié remplacé revient à sa fonction régulière, le salarié remplaçant réintègre son ancienne fonction à son taux régulier de salaire. Si le salarié absent ne revient pas au travail, la fonction est considérée comme vacante et la procédure d'affichage s'applique.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13.01 La semaine régulière de travail de tous les salariés à l'exception du commis à la production et de l'échantillonneur des matières premières, est de trente-six (36) heures réparties du lundi au jeudi, de 8h à 16h30 et le vendredi de 8h à 15h, y compris une (1) heure non payée à chaque jour pour la période de repas.

La semaine régulière de travail du commis à la production et de l'échantillonneur est de trente-six (36½) heures et quart réparties du lundi au vendredi de 7 heures à 15 heures y compris quarante-cinq (45) minutes non payées pour la période de repas.

13.02 Tout salarié, à l'exception du commis à la production et de l'échantillonneur de matières premières, bénéficie d'une pause de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi à l'exception du vendredi après-midi.

Le commis à la production et l'échantillonneur de matières premières bénéficient d'une pause de quinze (15) minutes l'avant-midi et quinze (15) minutes l'après-midi.

ARTICLE 14

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 14.01 Tout travail requis d'un salarié au-delà de ses heures régulières quotidiennes ou hebdomadaires de travail est rémunéré au taux et demi du salaire régulier.
- 14.02 Tout travail exécuté un dimanche est payé au taux de salaire double.
- 14.03 Tout salarié rapplé au travail en dehors de ses heures régulières est payé au taux applicable pour les heures travaillées, ou un montant minimum équivalent à trois heures et demie (3½) au taux régulier.
- 14.04 Les heures supplémentaires dans une fonction sont offertes selon l'ordre prioritaire suivant:
- Le salarié qui occupe régulièrement la fonction
 - parmi les salariés qualifiés du service
 - parmi les autres salariés qualifiés.
- Si aucun autre salarié qualifié n'est disponible, le salarié qui occupe régulièrement la fonction doit effectuer les heures supplémentaires requises.
- 14.05 Tout salarié a droit à une allocation de repas de (5,00\$) cinq dollars du 01/07/83 au 30/06/85 et de (5,50\$) cinq dollars cinquante du 01/07/85 au 30/06/86.
- 1) Lorsqu'il a complété trois (3) heures supplémentaires consécutives en plus de sa journée normale de travail;
 - 2) après chaque période de cinq (5) heures supplémentaires consécutives de travail un jour non-ouvrable ou un jour férié.

ARTICLE 15

JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

- 15.01 Les jours fériés suivants sont des jours chômés et payés:
- 1- Le Jour de l'An
 - 2- Le lendemain du Jour de l'An
 - 3- Vendredi-Saint
 - 4- Le lundi de Pâques
 - 5- La St-Jean Baptiste (Fête Nationale)
 - 6- La Confédération
 - 7- La fête du Travail
 - 8- L'Action de Grâce
 - 9- La veille du Jour de Noël
 - 10- Le Jour de Noël
 - 11- Le lendemain du Jour de Noël
 - 12- La veille du Jour de l'An
- 15.02 Lorsqu'un des jours fériés mentionnés à la clause précédente survient le samedi, il est chômé la journée ouvrable précédente, et, s'il survient un dimanche, il est chômé la journée ouvrable suivante. Cependant, à la période des fêtes, l'Employeur s'efforce de regrouper les jours fériés afin de permettre la fermeture totale ou partielle des bureaux, compatible avec la bonne marche des opérations de l'entreprise.
- 15.03 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent le salarié régulier doit travailler le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable suivant immédiatement le jour férié à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'Employeur. Tout salarié reçoit pour ce jour férié son taux de salaire régulier.
- 15.04 Lorsqu'un jour férié survient pendant les vacances annuelles d'un salarié, ce jour est repris à une date convenue avec son supérieur immédiat.
- 15.05 Tout travail exécuté pendant un jour férié, est rémunéré au taux double du salaire régulier en plus du paiement de la fête.

ARTICLE 16

VACANCES ANNUELLES

- 16.01 Les salariés régis par la présente convention ont droit à des vacances annuelles payées comme suit:
- a) moins d'un (1) an de service continu au 1er juillet de l'année en cours; une (1) journée par mois, avec maximum de dix (10) jours ouvrables par année et payée sur la base du salaire hebdomadaire régulier.
 - b) après un (1) an de service continu au 1er juillet de l'année en cours; deux (2) semaines de vacances payées sur la base du salaire hebdomadaire régulier.
 - c) après quatre (4) ans de service continu au 1er juillet de l'année en cours: trois (3) semaines de vacances payées sur la base du salaire hebdomadaire régulier.
 - d) après dix (10) ans de service continu au 1er juillet de l'année en cours: quatre (4) semaines de vacances payées sur la base du salaire hebdomadaire régulier.
 - e) après vingt (20) ans de service continu au 1er juillet de l'année en cours: cinq (5) semaines de vacances payées sur la base du salaire hebdomadaire régulier.
 - f) après trente (30) ans de service continu au 1er juillet de l'année en cours: six (6) semaines de vacances payées sur la base du salaire hebdomadaire régulier.
- 16.02 Un salarié mis-à-pied pendant l'année de référence, voit sa paie de vacances diminuée d'un montant égal de 4%, 6%, 8% ou 10% de son salaire hebdomadaire pour chaque semaine qu'il aura été mis-à-pied.
- 16.03 La prise des vacances annuelles se fait entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année courante.
- 16.04 L'Employeur affiche la période de fermeture annuelle au plus tard le 1er avril de chaque année et les salariés dont les services ne sont pas requis durant la fermeture annuelle de l'usine doivent prendre leurs vacances annuelles pendant cette période.

ARTICLE 16 (suite)

16.05 Quant aux salariés requis de travailler pendant la période de fermeture annuelle et à ceux qui ont droit à des vacances d'une durée supérieure à la période de fermeture, leurs vacances seront prises à une date mutuellement convenue entre les salariés et l'Employeur. Cependant, les salariés requis de travailler pendant la période de fermeture annuelle pourront prendre deux (2) semaines de vacances entre le premier juin et la fête du travail.

La liste des vacances est affichée au plus tard le 1 mai.

16.06 Les salariés qui n'ont pas droit à des vacances pour couvrir toute la période de fermeture peuvent être requis de prendre le temps additionnel à leur frais.

16.07 Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances annuelles, voit sa période de vacances ajournée à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat.

16.08 La rémunération correspondant au nombre de semaines de vacances qu'il prend est remise au salarié avant son départ pour vacances.

16.09 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de l'Employeur il a droit aux bénéfices de vacances accumulés à la date de son départ.

ARTICLE 17

CONGÉS SOCIAUX - CONGÉS DE MATERNITÉ

Congés sociaux

- 17.01 Tout salarié, qui n'est pas déjà absent du travail pour quelque raison que ce soit, et qui doit s'absenter de son travail suite au décès d'un proche parent, a le droit à une absence avec solde pour la durée indiquée ci-après:
- a) Lors du décès du conjoint: cinq (5) jours ouvrables suivant le décès.
 - b) Lors du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur ou des enfants du salarié: trois (3) jours ouvrables suivant le décès.
 - c) Lors du décès du beau-frère ou de la belle-soeur du salarié: deux (2) jours ouvrables, soit le jour des funérailles et le jour précédant ou suivant les funérailles.
 - d) Lors du décès du gendre ou de la bru du salarié: une (1) journée ouvrable, soit le jour des funérailles.
- 17.02 Pour les fins d'application de la clause 17.01, le calcul des jours ouvrables débute avec le jour même du décès s'il est survenu avant 12h et débute le lendemain si le décès est survenu après 12h.
- 17.03 a) Toute salariée enceinte a droit à un congé de maternité selon les modalités de l'ordonnance no 17 de la Commission des normes du travail.
- b) La salariée pourra quitter son emploi sans perte d'ancienneté dès le début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Elle devra être de retour au travail au plus tard dix-huit (18) semaines après la date prévue de l'accouchement.
- c) A l'expiration de son congé de maternité, la salariée est réintégrée à son ancienne fonction. Si une telle fonction n'existe plus, la salariée peut exercer son ancienneté pour déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'unité d'accréditation dans une fonction pour laquelle elle est qualifiée au moment de son retour au travail.
- 17.04 Congés sans solde
- Les congés sans solde sont accordés à la discrétion de la compagnie. Le salarié désirant bénéficier d'un tel congé pour étude ou libération syndicale doit en faire la demande par écrit au service du personnel au moins six (6) semaines à l'avance.
- La Compagnie rendra sa réponse par écrit au salarié dont une copie sera remise au Syndicat. Dans le cas d'un refus, la compagnie motivera sa réponse.
- Le nombre de salariés qui peuvent se prévaloir de cette clause est d'au plus trois (3) mais jamais plus d'un (1) employé par service ou groupe de service tel que défini en 7.01 a).

ARTICLE 18 .

RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

18.01 Les dispositions du régime d'avantages sociaux sont celles contenues dans le livret de renseignements. Les bénéficiaires principaux prévus au régime sont les suivants:

Assurance-vie pour l'employé

deux (2) fois le salaire annuel de base.

trois (3) fois le salaire annuel de base (facultatif)

Assurance décès mutilation

une (1) fois le salaire annuel de base.

Protection maladie

Le régime prend en charge 80% des frais admissibles.

Protection hospitalisation

Le coût d'une chambre semi-privée

Soins dentaires

Le régime prend en charge les soins dentaires admissibles selon l'échelle suivante:

Soins de base	100%
Soins majeurs	50%
Soins orthodontiques	50%

et le barème alors en vigueur soit:

le barème 1982 du 01/07/83 au 30/06/84

le barème 1983 du 01/07/84 au 30/06/85

le barème 1984 du 01/07/85 au 30/06/86

Soins de la vue

75,00\$ par période de deux (2) ans.

Invalidité courte durée

Le régime vous verse des prestations hebdomadaires le premier jour lorsque l'incapacité est due à un accident, ou de l'hospitalisation, et le quatrième jour de maladie lorsque l'hospitalisation n'est pas requise. Les bénéficiaires seront payés pour une période maximale de vingt-six (26) semaines dont le montant dépend du nombre de vos années de service auprès de l'Employeur.

ARTICLE 18 (suite)

	Salaire intégral pendant	66-2/3% salaire pendant
<u>Service</u>		
Moins de 3 mois	1 semaine	
3 mois, mais moins d'un an	1 semaine	25 semaines
1 an, mais moins de deux ans	2 semaines	24 semaines
2 ans, mais moins de trois ans	3 semaines	23 semaines
... etc., jusqu'à		
14 ans, mais moins de 15 ans	15 semaines	11 semaines
15 ans, mais moins de 16 ans	16 semaines	10 semaines
... etc., jusqu'à		
25 ans ou plus	26 semaines	

Invalidité longue durée

60% de votre salaire mensuel de base y compris les prestations en provenance d'autres sources jusqu'à concurrence de 1,500,00\$ par mois.

Prime

La prime payée par le salarié est égale à 0.8% de son salaire de base annuel ou à 1.2% de son salaire de base annuel s'il choisit l'assurance-vie supplémentaire facultative.

ARTICLE 19

PAIEMENT DES SALAIRES

- 19.01 Les salaires sont payables à chaque semaine, dans la mesure du possible le jeudi, pour la semaine se terminant le samedi précédent.
- 19.02 Les classifications salariales régies par la présente convention sont celles apparaissant à l'annexe "A".
- 19.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de définir le contenu des tâches.

Si les parties ne peuvent s'entendre sur la classification déterminée par l'Employeur, le Syndicat pourra recourir à la procédure de grief.

ARTICLE 20

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 20.01 L'Employeur avance au salarié victime d'un accident du travail l'indemnité prévue par la loi des accidents du travail jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours ouvrables suivant l'accident.
- 20.02 a) Lorsque l'Employeur requiert le port de vêtements spéciaux, il en assume le coût entier.
- b) L'Employeur fournira des souliers de sécurité à ceux dont la fonction le requiert. Le changement de souliers sera fait sur présentation des pièces usées.
- 20.03 Pour les employés requis d'utiliser leur véhicule automobile l'indemnité de kilométrage est celle prévue par la politique de la compagnie.
- 20.04 a) Un salarié appelé à agir à titre de juré reçoit comme rémunération la différence entre le montant reçu pour un tel service et son salaire régulier pour la durée de ce service.
- b) Le salarié doit avertir le service du personnel dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis de sélection à titre de juré. Pour être éligible à un tel paiement, le salarié doit fournir un avis par écrit de l'organisme approprié indiquant la durée, la date et le montant à recevoir.
- 20.05 L'Employeur peut offrir à des salariés d'assister à des colloques, conférences, journées d'étude ou séminaires. Le salarié qui accepte d'assister à de telles sessions ne subit alors aucune perte de salaire régulier.
- 20.06 Le salarié qui désire suivre un cours de formation en dehors de sa semaine normale et de son horaire normal de travail, peut demander, avant son inscription au dit cours, une aide financière à l'Employeur. Celui-ci rembourse au salarié qui suit un tel cours, la totalité des frais de scolarité en autant que les conditions suivantes soient respectées:
1. Le cours suivi est en relation avec la fonction occupée par le salarié ou susceptible de lui procurer de l'avancement;
 2. le cours est reconnu dans les structures actuelles du monde de l'Éducation;
 3. le cours est approuvé par le service du personnel;
 4. les attestations relatives à l'inscription ainsi qu'une preuve de réussite du cours suivi sont présentées pour le remboursement des frais de scolarité.

ARTICLE 21

DURÉE DE LA CONVENTION

- 21.01 Cette convention entre en vigueur le 01 juillet 1983 et le demeure jusqu'au 30 juin 1986 inclusivement.
- 21.02 Les parties conviennent que les conditions de travail contenues dans cette convention collective de travail continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

Exécuté dans la Cité de Sherbrooke en date du 01-12-83

En foi de quoi les parties aux présentes ont signé ci-dessous par l'entremise de leurs représentants officiels:

LOWNEY INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES
DE SOUTIEN DE L'INDUSTRIE
DE LA CONFISERIE (C.S.D.)

Mario Dionel
J. Beaudin
Alteault
G. Massé

Claudette Marcom
Rino Villeneuve
Luce Bélanger
Rock Lacombe
Jacques Lavie

ANNEXE "A"

En vigueur du 01/07/83 au 30/06/84

	Taux embauche	1 an
Classe 3		
commis classement	243,00\$	256,00\$
commis dégustation		
commis production		
Classe 4		
commis décompte physique des actifs (temporaire)	253,00\$	266,00\$
Classe 5		
réceptionniste	262,00\$	276,00\$
commis aux comptes payables		
commis planification et distribution		
commis comptabilité générale		
commis commissionnaire		
secrétaire campagnes de souscription		
secrétaire/commis aux achats		
secrétaire ingénierie et comptabilité		
secrétaire des opérations		
secrétaire services techniques		
Classe 6		
préposé au dactylocodage	279,00\$	294,00\$
commis comptabilité analytique		
commis comptable		
Classe 7		
technicien de laboratoire	301,00\$	317,00\$
commis réception des commandes		
coordonnateur OPS		
technicien en comptabilité analytique		
échantillonneur de matières premières		

ANNEXE "A" (suite)

	Taux embauche	1 an
Classe 8		
opérateur d'ordinateur	324,00\$	341,00\$
commis principal à la paie		
commis d'inventaire		
Classe 9		
acheteur matière première	348,00\$	366,00\$
acheteur pièces mécaniques		
acheteur matériel d'emballage		
technicien recherche et développement		
technicien microbiologie		
planificateur de la production à long terme		
Classe 10		
coordonnateur matériel d'emballage	379,00\$	399,00\$
traducteur terminologie (temporaire)		

ANNEXE "A"

En vigueur du 01/07/84 au 30/06/85

	Taux embauche	1 an
Classe 3		
commis classement	260,00\$	274,00\$
commis dégustation		
commis production		
Classe 4		
commis décompte physique des actifs (temporaire)	270,00\$	284,00\$
Classe 5		
réceptionniste	279,00\$	294,00\$
commis aux comptes payables		
commis planification et distribution		
commis comptabilité générale		
commis commissionnaire		
secrétaire campagnes de souscription		
secrétaire/commis aux achats		
secrétaire ingénierie et comptabilité		
secrétaire des opérations		
secrétaire services techniques		
Classe 6		
préposé au dactylocodage	296,00\$	312,00\$
commis comptabilité analytique		
commis comptable		
Classe 7		
technicien de laboratoire	318,00\$	335,00\$
commis réception des commandes		
coordonnateur OPS		
technicien en comptabilité analytique		
échantillonneur de matières premières		

ANNEXE "A" (suite)

	Taux embauche	1 an
Classe 8		
opérateur d'ordinateur	341,00\$	359,00\$
commis principal à la paie		
commis d'inventaire		
Classe 9		
acheteur matière première	365,00\$	384,00\$
acheteur pièces mécaniques		
acheteur matériel d'emballage		
technicien recherche et développement		
technicien microbiologie		
planificateur de la production à long terme		
Classe 10		
coordonnateur matériel d'emballage	396,00	417,00\$
traducteur terminologie (temporaire)		

ANNEXE "A"

En vigueur du 01/07/85 au 30/06/86

	Taux embauche	1 an
Classe 3		
commis classement	279,00\$	294,00\$
commis dégustation		
commis production		
Classe 4		
commis décompte physique des actifs (temporaire)	289,00\$	304,00\$
Classe 5		
réceptionniste	298,00\$	314,00\$
commis aux comptes payables		
commis planification et distribution		
commis comptabilité générale		
commis commissionnaire		
secrétaire campagnes de souscription		
secrétaire/commis aux achats		
secrétaire ingénierie et comptabilité		
secrétaire des opérations		
secrétaire services techniques		
Classe 6		
préposé au dactylocodage	315,00\$	332,00\$
commis comptabilité analytique		
commis comptable		
Classe 7		
technicien de laboratoire	337,00\$	355,00\$
commis réception des commandes		
coordonnateur OPS		
technicien en comptabilité analytique		
échantillonneur de matières premières		

ANNEXE "A" (suite)

	Taux embauche	1 an
Classe 8		
opérateur d'ordinateur	360,00\$	379,00\$
commis principal à la paie		
commis d'inventaire		
Classe 9		
acheteur matière première	384,00\$	404,00\$
acheteur pièces mécaniques		
acheteur matériel d'emballage		
technicien recherche et développement		
technicien microbiologie		
planificateur de la production à long terme		
Classe 10		
coordonnateur matériel d'emballage	415,00\$	437,00\$
traducteur terminologie (temporaire)		