

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

09629-7

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		Q 9520-01
Date	Signature 83-11-10	Réception 85-11-20	Durée Du 83-10-01	Au 86-10-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 9	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association Indépendante de Manutention en Vrac 3140, Estérel Trois-Rivières Ouest, Qc G8Y 3P8 Att: <u>M. Yoland Brochu, Président</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Somavrac Inc. (Société de Manutention de Marchandises en Vrac Inc.) 140, rue St-Antoine Trois-Rivières, Qc Att: <u>M. Pierre Paquin</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Normand et St-Pierre, Avocats 118, rue Radisson (5 ^e étage) C.P. 1179 Trois-Rivières, Qc G9A 5K8 Att: <u>Me Jean L. Normand</u> V/D: 0166-0443	Région <u>04-03</u> Activité <u>4590 5173</u> Affiliation <u>12 IND</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Sur votre accréditation, l'adresse de l'employeur est: 2120 rue Notre-Dame, Trois-Rivières.
 Egalement l'adresse de l'Association est: 5365 rue Picardie, Trois-Rivières.
 Veuillez présenter une requête pour modifier ces adresses, selon l'article 39 du Code du Travail.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 85-11-22

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

CONVENTION COLLECTIVE

3141 01 01

ENTRE: D'UNE PART: SOMAVRAC INC. (Société de Manutention de Marchandises en Vrac Inc.), ayant son siège social à Trois-Rivières et une place d'affaires à 140 St-Antoine à Trois-Rivières,

Ci-après appelée l'EMPLOYEUR

ET: ASSOCIATION INDEPENDANTE DE MANUTENTION EN VRAC, Association dûment accréditée ayant son siège social à Trois-Rivières,

Ci-après appelée l'ASSOCIATION

L'Employeur et l'Association conviennent que la convention collective de travail les liant pour la période du 1er octobre 1983 au 30 septembre 1986 est le document joint aux présentes, dûment initialé par les représentants de l'employeur et tous les salariés.

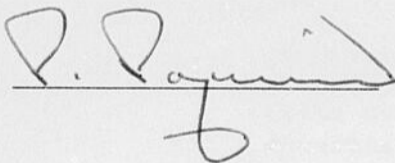
85 NOV 20 16:07

B. G. T.
QUÉBEC

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A TROIS-RIVIERES, ce 10 novembre 1983.

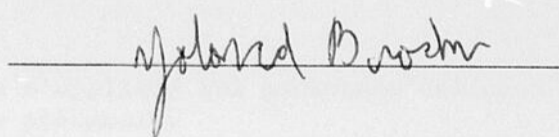
SOMAVRAC INC.

Par: Pierre Paquin



L'ASSOCIATION INDEPENDANTE DE MANUTENTION EN VRAC

Par: Yoland Brochu



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

en vigueur du 1 octobre 1983 au 30 septembre 1986

ENTRE: D'UNE PART: SOMAVRAC INC. (Société de Manutention de Marchandises en Vrac Inc.), ayant son siège social à Trois-Rivières, ci-après appelé l'Employeur:

ET: MM. YOLAND BROCHU, RENE PLAMONDON, BERNARD GAUDREAU, BERTRAND MILOT, ANDRE LAMY, GILLES DROUIN, MICHEL TESSIER, ETIENNE BORDELEAU, MAC PETERS,

ci-après appelés les Salariés:

ARTICLE 1:-- RECONNAISSANCE:

L'employeur reconnaît les employés comme agent négociateur des salariés ci-haut mentionnés. C'est pourquoi l'employeur conclut les présents avec ceux-ci. Par ailleurs, chaque salarié reconnaît les présentes pour valoir, tant à titre collectif qu'à titre individuel. De plus, advenant accréditation pour ces salariés ou autres par la Commission des Relations de Travail du Québec, ce sur limites de la loi, il est entendu que les présentes seront maintenues et considérées pour valoir comme toute convention autrement conclue et toute formalité pour en constater la validité (y compris de dépôt, s'il y a lieu) sera accomplie et reconnue par l'employeur, par les salariés.

ARTICLE 2:-- BUT DE LA CONVENTION:

Cette convention collective de travail est conclue pour promouvoir et maintenir les bonnes relations existantes entre l'employeur et les salariés, pour constituer une base d'entente mutuelle définissant les conditions de travail, et plus spécifiquement pour assurer:

- a) le rendement optimum des opérations de l'employeur;
- b) la propriété et la sauvegarde des biens de l'employeur;
- c) le bien-être des salariés et leur sécurité;

N.B. -- (incluant la diffusion d'informations pertinentes sur les dangers ou risques concernant les produits manipulés).

- d) le règlement prompt et juste des différends;
- e) le respect des lois provinciales relatives à cette convention.

ARTICLE 3:-- JURIDICTION:

Cette convention s'applique aux personnes définies et énoncées dans le préambule.

R.S. M.B.
R.P.
M.T.
B.
al
B. M.
B.

ARTICLE 4:-- DROIT DE LA DIRECTION:

Les salariés reconnaissent à l'employeur l'exercice libre et complet des droits dits de gérance, sous réserve des obligations assumées par cette convention.

ARTICLE 5:-- VALIDITE DE LA CONVENTION:

La présente convention est subordonnée dans son application et son interprétation aux dispositions générales de toute loi s'y appliquant, l'intention des parties étant que cette convention ne doit pas être considérée comme nulle si elle était, en quelque partie contraire à ces dispositions, mais comme modifiée en conséquence pour donner effet à telle loi.

ARTICLE 6:-- GREVE ET LOCK-OUT:

L'employeur et les salariés conviennent qu'ils ne susciteront, n'encourageront et ne supporteront d'aucune façon, tout arrêt de travail illégal.

ARTICLE 7:-- GRIEF ET PROCEDURE DE REGLEMENT:

- 1-- Advenant mésentente quant à l'application ou à la mise en vigueur de cette convention, le salarié doit soumettre son grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'évènement qui en a été l'occasion, en s'adressant à son supérieur immédiat, lequel devra rendre sa réponse orale dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 2-- Si une telle réponse n'est pas donnée dans le délai prévu, ou si le salarié n'est pas satisfait, il eut dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, présenter son grief, par écrit, à l'employeur en énonçant le fait survenu dont on se plaint, la clause de la convention présumément violée et le remède recherché; l'employeur doit répondre, par écrit, au plaignant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa réception du grief.
- 3-- Si la réponse de l'employeur n'est pas donnée dans le délai prévu, ou si le plaignant n'est pas satisfait, les salariés peuvent recourir à l'arbitrage en soumettant à l'employeur et dans les cinq (5) jours ouvrables suivant, un ou des noms d'arbitres.
- 4-- Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, l'employeur doit s'entendre avec les salariés sur le choix d'un arbitre, à défaut de quoi, celui-ci est désigné d'office par le Ministre du Travail, sur demande à cet effet soit par l'employeur, soit par les salariés dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dernier délai ci-haut énoncé.
- 5-- L'arbitre doit entendre les parties dans le plus bref délai et rendre une décision dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition du cas.
- 6-- Cette décision ne doit pas avoir pour effet de changer quelque clause que ce soit dans cette convention. Cette décision est définitive et elle lie l'employeur et les salariés concernés.
- 7-- L'employeur et les salariés assumeront tous les frais de leurs représentants respectifs, et ils assumeront chacun pour moitié, les honoraires et dépenses de l'arbitre.

*R.D.
G.S.
M.T.
B.A.
EB*
*M.B.
MP
B.M.
al
J.D.*

ARTICLE 7: -- GRIEF ET PROCEDURE DE REGLEMENT: (suite ...)

8 -- Le cas de congédiement ou de suspension d'un salarié qui se croit congédié ou suspendu, sans cause, peut être soumis par grief écrit à partir de la clause no 2... ci-haut. S'il y a référence à un arbitre, celui-ci a autorité pour décider du maintien de la sanction édictée, de la réduction de celle-ci ou de l'abolition de celle-ci (avec réintégration du salarié dans son emploi antérieur, au besoin) ainsi que du montant de compensation, s'il y a lieu.

ARTICLE 8: -- SECURITE SYNDICALE:

Tout salarié actuel, membre de cette convention, doit le demeurer comme condition du maintien de son emploi. Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, vouloir adhérer dans les cent-vingt (120) jours suivant le début de son emploi. En cas de refus d'acceptation ou d'expulsion par les salariés, le salarié garde son emploi, mais il est tenu de remettre à l'employeur la formule ci-après prévue de déduction pour l'équivalent des cotisations syndicales.

ARTICLE 9: -- JOURS CHOMES ET PAYES:

Les jours suivants seront reconnus comme jours fériés, chômés et payés au taux régulier pour huit (8) heures de travail quant aux salariés à l'emploi de l'employeur depuis au moins deux (2) mois continus à compter de la dernière date d'entrée en service.

- 1 janvier
- 2 janvier
- lundi de pâques
- 24 mai (ou "fête de la Reine")
- 24 juin (ou "fête de la St Jean Baptiste")
- 1 juillet (ou "fête du Canada")
- 1 septembre (ou "fête du Travail")
- 11 octobre (ou "fête de l'Action de Graces")
- 25 décembre
- 26 décembre

ARTICLE 10: -- VACANCES ANNUELLES:

Les vacances annuelles sont prévues comme suit:

- a) -- moins de un (1) an (12 mois) de service continu:
4% du salaire gagné et une (1) semaine.
- b) -- plus de un (1) an et moins de cinq (5) ans de service continu:
5% du salaire gagné et deux (2) semaines.
- c) -- plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans de service continu:
7% du salaire gagné et trois (3) semaines.
- d) -- plus de dix (10) ans de service continu:
9% du salaire gagné et quatre (4) semaines.

M.B.
mp
K.M.
al
ED

ARTICLE 10: VACANCES ANNUELLES: (suite...)

A défaut d'entente entre les employés, la date des vacances se fera par séniorité.

Les employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances seront restreints à ne pas prendre plus de trois (3) semaines durant la période estivale reconnue.

ARTICLE 11: HEURES NORMALES DE TRAVAIL:

Voir Annexe "A" ci-jointe

ARTICLE 12: GAGES:

1- Rémunération de base:

Le travail est rémunéré selon les taux minima mentionnés dans les Annexes "B" ci-jointes.

2- Rémunération de surtemps (requis ou autorisé):

a)... Lorsque le salarié est rémunéré sur la base horaire, tout travail exécuté en dehors des heures normales est rémunéré:

aa-- du lundi au samedi inclusivement:
au taux et demi;

bb-- le dimanche:
au taux double;

cc-- un jour férié:
au taux et demi en plus du paiement de la fête.

b)... Pour tout rappel au travail, en dehors des heures normales, c'est-à-dire, dans le cas de tout travail non continu ou immédiatement consécutif à la dernière période de travail en raison d'un défaut d'avis durant cette période, il y aura rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures de travail au taux simple.

ARTICLE 13: ASSURANCE GROUPE:

a)... L'employeur s'engage pour la durée de cette convention, à maintenir le plan actuel d'assurance groupe, y compris sa contribution à raison de 50%.

ARTICLE 14: CONGE DE MORTALITE:

Un congé de mortalité de deux (2) jours sera accordé à chaque employé pour: parents immédiats, soit: épouse, enfant, père, mère, belle-mère, beau-père, frère ou soeur. L'employé devra fournir un certificat de décès.

ARTICLE 15: EXAMEN MEDICAL:

a)... L'employeur s'engage à faire subir annuellement, à ses frais, un examen médical complet à chacun des salariés et s'engage à déboursier le salaire de l'employé.

Handwritten notes and signatures:
M.B.
B.M.
al
EB
A.D.

ARTICLE 16: BATISSE DES SALARIES:

L'employeur s'engage à ériger une bâtisse qui servira exclusivement aux salariés pour leurs repàs et leur nettoyage. Cette bâtisse devra être entretenue et chauffée convenablement par l'employeur à ses charges et frais.

ARTICLE 17: DUREE DE LA CONVENTION:

Cette convention entre en vigueur le 1er jour d'octobre 1983 pour valoir durant trois (3) ans; donc, pour se terminer le 1er octobre 1986.

Trois-Rivières, ce 10 novembre 1983.

Pierre Paquin
Pierre Paquin,
Président.

Paul Trépanier
Paul Trépanier

Yoland Brochu
Yoland Brochu

René Plamondon
René Plamondon

Bernard Gaudreault
Bernard Gaudreault

Bertrand Milot
Bertrand Milot

André Lamy
André Lamy

Mac Peters
Mac Peters

Etienne Bordeleau
Etienne Bordeleau

Michel Tessier
Michel Tessier

Gilles Drouin
Gilles Drouin

*L.P.
M.B.
E.M.P.
B.M.
al.
EB
D.S.
L.D.
M.T.
B.*

ANNEXE "A"

ARTICLE 11: -- HEURES NORMALES DE TRAVAIL:

a) semaine normale: ... 40 heures

b) assignation quotidienne:

du lundi au vendredi inclusivement,
huit (8) heures consécutives par
jour (sauf une heure pour diner).

l'employeur se réserve le droit de
faire travailler, au besoin, les
salariés sur des quarts de huit (8)
heures.

Une prime de 0.25 cents de plus de
l'heure du taux horaire régulier
sera accordé aux salariés travail-
lant sur des quarts de nuits.

c) périodes de repos:

matin: 10:00hrs a.m. à 10:15 a.m.

après-midi: 14:30hrs à 14:45

soir: 20:30hrs à 20:45

Handwritten notes:
M.B.
M.T.
B.
EB
B. m.
al
JD

ANNEXE "B"

ARTICLE 12: -- GAGES:

FONCTIONS:	du: 1 octobre 1983	du: 1 octobre 1984	du: 1 octobre 85
-----	au: 30 septembre 84	au: 30 septembre 85	au: 30 sept. 1986
Contremaîtres:			
-- Yoland Brochu	\$ 11.43	SELON INDICE AU COUT	SELON INDICE AU
-- André Lamy	11.43	DE LA VIE	COUT DE LA VIE
Assistants contremaîtres:			
-- Bernard Gaudreault	\$ 10.80	"	"
-- René Plamondon	10.80	"	"
-- Bertrand Milot	11.00	"	"
Techniciens:			
-- Max Peters	\$ 10.10	"	"
Général:	\$ 7.25	"	"
Temps partiel:	\$ 6.75	"	"

Note 1: L'indice au coût de la vie servant de base à l'augmentation du salaire en octobre 1984 sera calculé comme suit:

référence: Statistiques Canada, Catalogue 62-001 -- mensuel

Utiliser l'indice d'ensemble pour la région de Montréal et concernant l'augmentation en pourcentage entre octobre 1, 1983 et octobre 1, 1985.

Le taux d'augmentation spécifié à titre de l'indice d'ensemble deviendra le taux d'augmentation des gages au _____.

Note 2: 1984 à 1985

Note 3: 1985 à 1986

Note 4: Général: -- Gilles Drouin
 -- Michel Tessier
 -- Etienne Bordeleau

Si les employés mentionnés à la note 4 *Général* travaillent, durant la période du 1 janvier 1984 au 1 mai 1984, soit pour une période de seize (16) semaines consécutives ou 640 heures de travail régulier, ils pourront alors se qualifier pour changer de classe.

Handwritten signatures and initials:
 M.B.
 C.M.P.
 M.T.
 B.M.
 S.B.
 J.D.