

NOM

NO

08870-8

C.A.E. 1060 NO.CONV. 88708  
AFFIL. 3 NB.EMPL. 12  
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 34440 40  
PERS.VIS. 5 NO.ACC. Q23630002  
DATE ENR.850123



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **8 4 1 1 1 2 6**

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 **08870-8**

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>Q 23630-02</b>	
<b>Date</b>	Signature <b>84-10-10</b>	Réception <b>84-10-16</b>	<b>Durée</b>	Du <b>84-09-01</b>	Au <b>86-08-31</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>12</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National des Travailleurs en Produits Agricoles de la Région de Victoriaville</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Meunerie Agri-Tech Inc.</b> <b>364, Boul. Saguenay</b> <b>Victoriaville, Qc</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Centrale des Syndicats Démocratiques</b> <b>6, ave de l'Ermitage</b> <b>Victoriaville, Qc</b> <b>G6P 1J5</b> <b>Att: M. Jocelyn Lavoie</b>	Région <u><b>04-01</b></u> Activité <u><b>0215 (1)</b></u> Affiliation <u><b>CSD (9)</b></u>

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

**Remarques**

*magasin des ceuturteurs*  
*Q-14184-01*

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>J. Tremblay</i>	Date <b>84-11-07</b>

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

003(113)

RECHERCHE

DECLARATION CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
EN PRODUITS AGRICOLES DE LA REGION  
DE VICTORIAVILLE (CSD)

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

ET: MEUNERIE AGRI-TECH INC.  
364, boul. Saguenay  
Victoriaville, Qué.

ci-après appelée:

"L'EMPLOYEUR"

(1er septembre 1984 au 31 août 1986)

84 OCT 16 16:29

B.C.G.T.  
QUEBEC

## DECLARATION

Le Syndicat et l'Employeur déclarent que comme suite à leurs négociations, ils se sont entendus sur la mise en vigueur de la présente convention collective de travail, à laquelle, ils sont comme il est indiqué ci-avant, les deux parties contractantes, aux conditions énumérées et définies ci-après, à savoir:

### ARTICLE 1.- TERMES EMPLOYES

- 1.01 Dans le présent document, en nombre de circonstances, le mot "convention" est employé seul et dans ce cas, ce mot ainsi veut dire: "convention collective de travail";
- 1.02 A l'item 3.01 qui suit de l'article 3 (représentation syndicale) de la présente convention, il est stipulé entre autres choses, quels sont ceux des salariés à l'emploi de l'Employeur qui sont régis par ladite convention, conséquemment, le mot "salarié" employé seul n'importe où ci-après dans le présent document, ailleurs qu'audit item 3.01, veut dire: "un salarié régi par la présente convention";
- 1.03 Les certificats de reconnaissance syndicale émis le 13 mai 1970, no. Q.R. 448 (70) et no. Q.R. 449 (70) spécifient "Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des voyageurs, des employés de bureau et des camionneurs sous-traitants et de ceux automatiquement exclus par la Loi".

### ARTICLE 2.- L'OBJET ET LE BUT DE LA PRESENTE CONVENTION

- 2.01 La présente convention a pour objet de définir les relations entre l'Employeur et le Syndicat de façon à faire respecter la justice sociale, assurer la paix entre l'Employeur et ses salariés et d'arrêter des conditions justes et équitables pour les deux parties à la convention;
- 2.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations mais de façon compatible avec les dispositions de la convention;

- 2.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat en regard de la Loi;
- 2.04 Si une disposition de la présente convention est nulle en regard de la Loi, les autres dispositions ne seront pas affectées par cette nullité.

#### ARTICLE 3.- REPRESENTATION SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur reconnaît conformément au certificat d'accréditation émis le 13 mai 1970, le Syndicat comme le seul représentant officiel des salariés à son emploi et qui sont régis par la présente convention;
- 3.02 L'Employeur désignera les endroits où l'on pourra afficher les avis d'assemblées, lesdits avis sont communiqués à l'Employeur au préalable. Il accordera les congés nécessaires sans paie, à un membre du Syndicat désigné pour assister aux assemblées qui sont l'objet de ces activités syndicales légitimes, et dans le cas d'une absence prévue de sept (7) jours et plus, on devra en avvertir en autant que possible, l'Employeur au moins sept (7) jours à l'avance.

#### ARTICLE 4.- SECURITE SYNDICALE

- 4.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que tous les salariés actuels, doivent, comme condition du maintien de leur emploi être et demeurer membres du Syndicat pour la durée de la présente convention;
- 4.02 L'Employeur aura le droit absolu d'embaucher les travailleurs de son choix, mais les nouveaux salariés devront adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de leur embauchage;
- 4.03 Tous les salariés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, signer une formule autorisant l'Employeur à retenir une fois par semaine, de son salaire, une somme égale à la cotisation syndicale;

- 4.04 Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat en aucun temps durant la période où la convention est en vigueur, refuse de devenir membre du Syndicat dans les délais prévus ci-avant ou cesse de payer la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, un officier autorisé du Syndicat en donnera avis par écrit à l'Employeur et celui-ci devra, dans les quinze (15) jours qui suivent, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

#### ARTICLE 5.- RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 L'Employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié, la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le Syndicat;
- 5.02 L'Employeur remettra le total des sommes ainsi perçues au Syndicat dans les dix (10) premiers jours du mois qui suit celui de la perception. Lors de cette remise, l'Employeur y annexera une liste des salariés qui sont entrés à son service et de ceux qui l'ont quitté, établie à la date de la déduction sur la liste de paie pour laquelle remise est faite.

#### ARTICLE 6.- LE DROIT D'ANCIENNETE - DEFINITION

- 6.01 L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié, établie conformément aux règles suivantes:
- Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail dans l'unité de négociation.
- 6.02 Il est entendu que la compagnie peut mettre fin à l'emploi des salariés en tout temps pendant sa période de probation mentionnée au paragraphe 6.01; le salarié ne pourra durant cette période se prévaloir de la procédure de grief pour contester sa terminaison d'emploi et les avantages de l'ancienneté et les autres avantages auxquels il n'a pas droit sont spécifiés dans la convention collective;
- 6.03 Une fois qu'il a complété quarante-cinq (45) jours de travail, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et son ancienneté est calculée à compter de sa dernière date d'embauchage;

- 6.04 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- 1) Il quitte volontairement son emploi;
  - 2) Il est congédié pour cause;
  - 3) S'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois;
  - 4) Néglige de reprendre son travail dans les trois (3) jours qui suivent un rappel de l'Employeur à la suite d'une mise-à-pied par les moyens de communication ordinaires ou par lettre recommandée, à moins qu'il puisse fournir la preuve qu'il n'a pas reçu cet avis ou qu'il soit soumis à une période d'avis de départ chez un autre Employeur; dans ce dernier cas, son retour au travail ne devra pas dépasser cinq (5) jours;
- 6.05 A compter de la signature de la présente convention, un salarié promu à une position de contremaître, peut, sujet aux dispositions de la présente clause, revenir à l'unité de négociation avec droit d'ancienneté; cependant, le salarié ne peut déplacer que le dernier salarié embauché. Son ancienneté comptera la durée des services qu'il a donnés comme contremaître en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de sa promotion;
- 6.06 Au cours de chaque négociation, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète de ses salariés en y spécifiant les années de service de chacun et le taux de salaire payé.

#### ARTICLE 7.- APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

##### 7.01 Principe général

Sujettes aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent, comme principe général, d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre;

7.02 Salarié qualifié

Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir avec un rendement normal la tâche concernée après une période d'entraînement d'un maximum de dix (10) jours ouvrables;

7.03 Promotion - Démotion - Transfert

Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, transfert, baisse de position (démotion), l'ancienneté sera le facteur décisif si le salarié est qualifié;

7.04 Transfert

Un salarié transféré dans un autre département à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle doit retourner à son ancienne occupation si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation ou si le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation, le tout conformément au délai spécifié à 7.02;

7.05 Mise-à-pied - réembauchage

Dans le cas de mise-à-pied ou de réembauchage, la préférence est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté si ce salarié est qualifié.

7.06 Occupation nouvelle ou vacante

Dans le cas d'une occupation devenue vacante ou d'une nouvelle occupation couverte par cette convention, un avis est affiché pendant trois (3) jours ouvrables près de l'horloge à poinçonner. Les salariés désireux d'obtenir ladite occupation signent leur nom sur l'avis durant la période d'affichage. Le titulaire de l'occupation est choisi parmi les signataires ayant le plus d'ancienneté s'il est un salarié qualifié (réf. 7.02).

L'Employeur pourra combler temporairement cette occupation par un salarié de son choix.

7.07 Lorsqu'un salarié est déplacé de son poste de travail, pour manque de travail ou lors de la fermeture de son poste, il peut utiliser son droit d'ancienneté pour déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans son département ou selon son choix, déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté dans un autre département.

Pour fin d'application de ce paragraphe, les départements sont:

- Camionneur meunerie mobile
- Camionneur moulée en vrac
- Camionneur moulée en sac
- Meunerie.

#### ARTICLE 8.- CONGEDIEMENT OU SUSPENSION

8.01 L'Employeur pourra congédier ou suspendre un salarié pour juste cause dont la preuve lui incombe;

8.02 Dans tous les cas d'offense, la réprimande sera faite par écrit, par l'Employeur et devra contenir l'objet et la date de l'offense et copie en sera remise, sans délai, au Syndicat;

8.03 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause est sujette à la procédure de grief et l'arbitre peut:

- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) prendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris, déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auquel un salarié pourrait avoir droit en tenant compte toutefois des gains que le salarié aurait pu recevoir dans l'intervalle.

ARTICLE 9.- CONGES PAYES

9.01 Pour chacune des années contractuelles de la présente convention, les jours suivants seront des jours de congé payés; si l'un des jours de fête tombe un jour non ouvrable, le jour de congé sera reporté au jour ouvrable suivant ladite fête.

Le Jour de l'An  
 Le lendemain du Jour de l'An  
 Le lundi de Pâques  
 La St-Jean-Baptiste  
 La Confédération  
 La Fête du Travail  
 Le Jour de Noël  
 Le lendemain du Jour de Noël  
 L'Action de Grâce  
 Deux (2) jours de congé supplémentaires.

Le salarié doit s'entendre avec l'Employeur pour choisir la date où les congés supplémentaires seront pris.

9.02 L'indemnité payable aux salariés pour chacune des fêtes prévues au paragraphe précédent sera l'équivalent du salaire que le salarié aurait normalement reçu si la journée avait été un jour ouvrable;

9.03 Les salariés seront éligibles pour chacun des jours chômés et payés énumérés ci-haut, à condition que le salarié ait fait quarante-cinq (45) jours à l'emploi de la compagnie et qu'il soit au travail la journée ouvrable précédant la fête et la journée ouvrable suivant chacun des jours de fêtes chômés et payés prévus au paragraphe 9.01. Mais il y aura toutefois exception à cette règle, dans les cas suivants pour le salarié:

- 1.- Qui aura obtenu au préalable de l'Employeur ou ses représentants la permission de s'absenter à cause d'une situation jugée satisfaisante;
- 2.- Un salarié mis à pied, qui a travaillé dans les cinq (5) jours ouvrables avant le congé ou le lendemain dudit congé;

- 3.- A qui il était impossible de se rendre au travail à cause de maladie ou d'accident;
- 4.- Ou retenu chez-lui à cause de décès dans sa famille au sens de l'article 11.02
- 9.04 Tout travail exécuté durant l'un des jours de congés payés sera rémunéré au taux du salaire double basé sur le salaire effectivement gagné plus le montant de la fête.

ARTICLE 10.- VACANCES PAYEES

- 10.01 Les salariés assujettis à la présente convention ont droit à des vacances payées comme suit:

Pour la durée de la présente convention:

Un (1) an à trois (3) ans de service continu:  
4% du total des gains - deux (2) semaines;

Trois (3) ans à cinq (5) de service continu:  
5% du total des gains - deux (2) semaines;

Cinq (5) ans à huit (8) ans de service continu:  
6% du total des gains - deux (2) semaines;

Huit (8) ans à quinze (15) ans de service continu:  
7½% du total des gains - trois (3) semaines;

Quinze (15) ans à vingt (20) ans de service continu:  
8% du total des gains - trois (3) semaines;

Vingt (20) ans et plus de service continu:  
10% du total des gains - quatre (4) semaines;

- 10.02 Les salariés ayant moins d'un (1) an de service continu auront droit à un jour par mois travaillé, maximum de dix (10) jours ouvrables rémunérés à raison de 4% du salaire gagné;

- 10.03 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées, mais qu'il n'a pas prises conformément aux dispositions du paragraphe 10.01;
- 10.04 La computation de l'indemnité pour vacances payées sera comptée pour le salaire gagné pendant la période s'étendant du premier (1er) juin de l'année précédente au trente et un (31) mai de l'année courante, selon les conditions du présent article 10;
- 10.05 La période régulière des vacances sera entre le premier (1er) mai au premier (1er) octobre;
- 10.06 Pour tous les salariés ayant droit à deux (2) semaines de vacances ou non, les vacances sont obligatoires. Pour les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines, l'Employeur pourra faire travailler le salarié seulement si ce dernier accepte;
- 10.07 Les vacances seront soumises aux exigences de l'entreprise de l'Employeur, mais celui-ci fera un effort pour accorder les vacances au moment requis par les salariés;
- 10.08 Les salariés plus anciens auront le premier choix dans l'octroi des dates de vacances;
- 10.09 Si une fête chômée et payée tombe durant la période de vacances d'un salarié, il recevra une journée additionnelle;
- 10.10 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer sa rémunération pour vacances.

#### ARTICLE 11.- CONGES SOCIAUX

- 11.01 Cinq (5) jours ouvrables de congé payés à compter du décès seront accordés à un salarié lors du décès de son conjoint;

- 11.02 Trois (3) jours de congés payés seront accordés aux salariés lors du décès des membres suivants de leur famille: père, mère, enfant, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur et des grands-parents;
- Seuls les jours ouvrables durant cette période de congé seront payés.

ARTICLE 12.- ASSURANCE-GROUPE

- 12.01 L'Employeur doit maintenir en vigueur le plan d'assurance-groupe qui existe présentement et le coût est partagé à 50% par l'Employeur et 50% par le salarié;
- 12.02 Advenant des modifications au plan d'assurance, elles devront être acceptées conjointement par les deux (2) parties avant d'entrer en vigueur;
- 12.03 Tous les salariés doivent comme condition du maintien de leur emploi participer au plan d'assurance-groupe et ce dès que leur période de probation est terminée.

ARTICLE 13.- CONGES MALADIE

- 13.01 Les salariés ayant un (1) an et plus de service pour le compte de l'Employeur ont droit aux journées suivantes de maladie et ce sans perte de salaire. Cependant, ces journées ne sont pas monnayables et non cumulatives. Le nombre de congés maladie est de cinq (5) jours par année pour la durée de la convention.
- 13.02 Il incombe au salarié de prouver qu'il est malade.
- 13.03 En tout temps, l'Employeur pourra exiger un certificat médical pour chaque absence d'un salarié ou pourra faire subir un examen médical par un médecin de son choix.

ARTICLE 14.- SEMAINE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

14.01 La semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures et ce, pour la durée de la présente convention.

14.02 Les heures de travail durant la semaine régulière ci-haut décrite seront réparties comme suit:

Lundi: de 8:00 heures a.m. à midi  
de 1:00 heure p.m. à 5:00 p.m.

Mardi au vendredi: de 7:30 heures a.m. à midi  
de 1:00 heure p.m. à 5:00 p.m.

La période normale du dîner se situe entre 12:00 et 1:00 heure p.m.; cependant, cette période pourra être modifiée en autant que les salariés concernés soient avisés le vendredi précédant le changement lequel devra être en vigueur pour au moins une semaine minimum de travail.

14.03 L'Employeur peut mettre en vigueur une équipe de nuit dont la semaine normale ne doit pas excéder celle de l'équipe régulière prévue au paragraphe 14.01. Les salariés faisant partie de cette équipe de nuit recevront une prime de vingt-cinq cents (0,25¢) l'heure, pour chaque heure travaillée. Pour cette équipe, s'il y a perte de temps à cause d'une fête chômée, tombant durant la semaine régulière de travail, le temps ainsi perdu, exclusion faite des heures de la fête, sera repris au taux régulier du salaire après entente entre les parties.

Advenant l'instauration d'une équipe de nuit, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté par occupation et il n'y aura pas de rotation.

14.04 La prime de nuit s'applique à toutes les heures travaillées entre six (6:00) heures p.m. et sept (7:00) heures a.m., à l'exception de l'équipe de jour qui doit effectuer du temps supplémentaire.

- 14.05 Tout travail exécuté en plus et en dehors des heures prévues aux paragraphes 14.01 et 14.02, 14.03 doit être rémunéré au taux du salaire et demi;
- 14.06 1) Il est entendu que le temps supplémentaire sur une opération doit être effectué par le salarié qui fait habituellement ce travail;
- 2) Un salarié ne peut être exempté du travail supplémentaire qui lui est assigné, qu'à la condition qu'un autre salarié qualifié soit disponible et consente à effectuer ce travail, en procédant par ancienneté, et, tout temps supplémentaire doit être préalablement approuvé par l'Employeur;
- 3) Le temps supplémentaire à être effectué est réparti de façon aussi équitable que possible entre chaque salarié. Cependant, le salarié qui refuse sans raison valable, ne sera pas demandé au cours de la même semaine. De plus, l'Employeur s'engage à faire un tableau indiquant les heures supplémentaires effectuées par chaque salarié permettant un contrôle des heures supplémentaires.
- 14.07 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de temps double (200%).
- Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux de temps et demi (150%).
- 14.08 Lorsqu'il y a mise à pied, pour manque de travail, l'Employeur fait la mise à pied le vendredi soir.
- 14.09 L'Employeur peut rappeler un salarié mis à pied au travail pour moins d'une (1) semaine complète de travail, à condition que l'Employeur l'avise au moins huit (8) heures à l'avance; dans ces conditions, le paragraphe 14.08 ne s'applique pas.

#### ARTICLE 15.- MINIMUM DE PAIE

- 15.01 Tout salarié qui se rapporte au travail aux heures régulières sans avoir été avisé du contraire au préalable, doit recevoir une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail au taux régulier; cependant, les dispositions du présent article sont applicables seulement si le salarié était au travail la journée précédente;

- 15.02 Egalement les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à un arrêt de l'entreprise ou à un département dans les cas de force majeure;
- 15.03 Tout salarié rappelé au travail après ses heures normales et après avoir quitté l'entreprise devra recevoir un minimum de trois (3) heures à temps et demi.

#### ARTICLE 16.- PERIODE DE REPOS

- 16.01 Les salariés bénéficieront de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chaque jour au moment fixé par l'Employeur: l'une au cours de la première partie de la journée et l'autre au cours de la deuxième partie.
- 16.02 La politique actuelle permettant aux salariés de se libérer des poussières de moulée continuera d'exister.
- 16.03 Dans le cas de temps supplémentaire pour les camionneurs, aucun repas ne sera payé à moins que le salarié ne termine sa journée après 7:00 heures p.m.; dans le cas contraire le salarié se verra déduire une heure de temps pour le souper.

#### ARTICLE 17.- AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET TAUX MINIMA

- 17.01 Les taux minima des salariés visés par la convention avec leur classification et leur échelle, seront contenus dans l'Appendice "A" qui fait partie intégrante de la convention. Les salaires horaires plus élevés que les taux prévus par la présente convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention, ni pendant sa durée;
- 17.02 L'Employeur convient, à la signature de la présente convention, d'ajuster les salariés selon les taux minima horaires de salaires prévus à l'Appendice "A" de la présente convention;
- 17.03 Lorsqu'un salarié régi par la présente convention remplira temporairement à la demande de l'Employeur, une fonction autre que celle qu'il occupe habituellement, il recevra le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée à la condition qu'il accomplisse cette fonction pour une période de deux (2) jours et demi (½) "maximum vingt (20) heures" au cours d'une semaine de travail et le paiement sera rétroactif à l'heure du début où le salarié a été placé sur cette nouvelle occupation.

ARTICLE 18.- DEPENSES DE VOYAGES

- 18.01 Toutes dépenses occasionnées et jugées raisonnables par l'Employeur du fait que le salarié travaille à l'extérieur de la ville de Victoriaville ou Plessisville selon le cas, telles que: repas, chambre d'hôtel, devront être aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 19.- P A I E

- 19.01 Le salaire sera payable toutes les semaines à jour fixe, si possible, le jeudi midi. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie aura lieu le jour précédent. Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur salaire:

- 1.- le nom et prénom du salarié;
- 2.- la date et la période de paie;
- 3.- le taux de salaire;
- 4.- le temps supplémentaire;
- 5.- les déductions faites;
- 6.- le montant net payé.

ARTICLE 20.- PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

- 20.01 S'il y avait désaccord entre un ou des salariés et l'Employeur, l'on procédera à son règlement de la façon suivante:

Le Syndicat devra d'abord soumettre par écrit le grief au contremaître du département dans un délai de quinze (15) jours suivant l'événement ou la connaissance de celui-ci.

Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours et si le Syndicat n'accepte pas cette décision, le représentant extérieur du Syndicat pourra présenter le grief à l'Employeur s'il en est requis et devra être accompagné de représentants du Syndicat avant de recourir à l'arbitrage.

ARTICLE 21.- COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

- 21.01 Le Comité de Relations Industrielles est composé de deux (2) représentants du Syndicat, ouvriers de l'usine et de deux (2) représentants de l'Employeur;
- 21.02 Le Comité de Relations Industrielles a pour but d'assurer l'application de la présente convention et aussi celui d'étudier et de régler les réclamations, les disputes et les plaintes faites par le Syndicat ou par l'Employeur. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers.

ARTICLE 22.- ARBITRAGE

- 22.01 Dans le cas où les membres du Comité de Relations Industrielles ne pourraient s'entendre sur le règlement d'un litige qui leur est soumis, la partie lésée, l'Employeur ou le Syndicat pourra recourir à l'arbitrage prévu selon les modalités du Code du Travail de la province de Québec;
- 22.02 L'arbitre doit rendre sa sentence suivant les dispositions de la présente convention;
- 22.03 Les frais ou honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 23.- SOUS-CONTRACTEURS

- 23.01 Le fait de confier des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, ni de réduire les heures régulières, ni de priver les salariés d'effectuer du temps supplémentaire.

ARTICLE 24.- AUTRES CONDITIONS

- 24.01 Les employés exclus de l'unité de négociation pourront effectuer tout travail qui relève de la compétence des salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- Dans aucun cas le travail accompli par les employés hors de l'unité de négociation n'aura pour effet de causer des mises à pied des salariés faisant partie de l'unité de négociation, ni de les priver d'effectuer du temps supplémentaire.

24.02 Les salariés travaillant sur l'occupation: "Meunerie mobile" doivent recevoir une prime de vingt-cinq cents (0,25¢) l'heure.

ARTICLE 25.- DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une durée de deux (2) ans, c'est-à-dire qu'elle s'applique à compter du 1er septembre 1984 jusqu'au 31 août 1986 inclusivement.

25.02 A son expiration, la présente convention collective demeure en vigueur, à titre de convention intérimaire, jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 1.9.  
ième jour du mois d'octobre 1984.

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS EN PRODUITS AGRICOLES DE LA REGION DE VICTORIAVILLE (CSD)

MEUNERIE AGRI-TECH INC.

Raymond Bouffard  
Denis LeFayre  
Jocelyn Larive

Demarcus Michel  
Yves Michel  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

APPENDICE "A"

AUGMENTATIONS GENERALES

A compter du 1er septembre 1984, l'Employeur convient d'accorder à tous ses salariés une augmentation générale de 0,40¢ l'heure;

A compter du 1er septembre 1985, l'Employeur convient d'accorder à tous ses salariés une augmentation générale de 0,60¢ l'heure.

SALAIRES ET CLASSIFICATION

	<u>1/9/84</u>	<u>1/9/85</u>
<u>Salariés 2 ans et plus:</u>		
Meunerie mobile	9,03\$	9,63\$
Camionneurs	9,03	9,63
Maintenance	9,03	9,63
Convoyeur (unité de production)	9,03	9,63
Journaliers	8,49	9,09
Aides camionneurs	8,49	9,09

Taux à l'embauche pour les nouveaux salariés et ceux moins de 2 ans:

Meunerie mobile, camionneurs, mélangeurs, maintenance, convoyeur (unité de production):

	Taux de l'occupation	
APRES 2 ans:	7,99	8,59
APRES 1 an:	7,90	8,50
APRES 6 mois:	7,83	8,43
APRES 3 mois:	7,76	8,36
A L'ENTREE:		

Taux à l'embauchage pour les nouveaux salariés et ceux moins de 2 ans: journaliers, aides camionneurs:

	Taux de l'occupation	
APRES 2 ans:	7,79\$	8,39\$
APRES 1 an:	7,70	8,30
APRES 6 mois:	7,63	8,23
APRES 3 mois:	7,56	8,16
A L'ENTREE:		