

06856-9

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 0 2 0 3 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

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 22179-04	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-01-20	82-02-03		82-01-20	84-07-31	20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association Syndicale des employés de Meunerie Camirand Inc. 449, rue Hériot Drummondville P. Québec	<input type="checkbox"/> Déposant Maunerie Camirand Inc. Rang 10 Notre-Dame du Bon Conseil P. Québec

Unité de négociation

Région	Activité	Affiliation
4-01	1051 (5)	10

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

DEPOSANT: X
Beauvais, Truchon & Aubut
2, Place Québec, Suite 736
C.P. 40
Québec, Qc
G1R 4M8

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Karine Monte</i>	82-02-04

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

003 (011)

RECHERCHE

Q-22179-04

'82 FEV -3 14 51
PAR MESSENGER

ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de
1. maintenir de bonnes relations entre l'employeur et les
2. établir une méthode équitable et permanente de règlement
des griefs qui pourraient survenir pendant la durée de la
présente convention
4. déterminer les conditions de travail et de salaire.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît par les présentes le syndicat comme
étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier
et de conclure une convention collective de travail au
nom et pour tous les salariés visés par la certification
d'association de la Meunerie Camirand Inc. et de la
Meunerie de la région.

MEUNERIE CAMIRAND INC.

et

L'ASSOCIATION SYNDICALE DES EMPLOYÉS DE MEUNERIE CAMIRAND INC.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de:
1. Maintenir de bonnes relations entre l'employeur et les employés
 2. Promouvoir les intérêts mutuels des parties
 3. Etablir une méthode équitable et permanente de règlement des griefs qui pourraient survenir pendant la durée de la présente convention
 4. Déterminer les conditions de travail et de salaire.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'employeur reconnaît par les présentes le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec pour représenter tous les salariés au sens du Code du Travail.

2.02 Dans le cas d'un remplaçant pour la période de vacances ou un remplaçant d'un employé malade, accidenté ou autre, et des étudiants, il est entendu que leur embauche ne doit pas avoir pour effet d'occasionner de mise à pied ou d'empêcher le rappel de salariés réguliers. De tels remplaçants ne sont pas régis par la convention collective; cependant, ils doivent payer la cotisation régulière du syndicat.

ARTICLE 3

3.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du domaine exclusif de l'employeur de gérer, de diriger l'entreprise et, qu'en conséquence, il a tous les droits et pouvoirs de la gérance. Dans l'exercice de ses droits de gérance, l'employeur convient de respecter les dispositions de la présente convention. L'employé qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, peut recourir à la procédure de règlement de grief.

ARTICLE 4 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 4.01 Il est entendu qu'aucune assemblée en rapport avec le syndicat ou ses activités ne sera tenue sur les propriétés de la compagnie en aucun temps sans qu'il y ait eu au préalable permission de la compagnie.

ARTICLE 5

- 5.01 Le syndicat nomme deux délégués qui peuvent assister les salariés dans la présentation de leurs griefs au représentant désigné de l'employeur, conformément aux procédures de grief.
- 5.02 Il est entendu que le délégué a un travail régulier dont il doit s'acquitter comme salarié de l'employeur et s'il devient nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief durant les heures de travail, le délégué prend les arrangements nécessaires avec son supérieur immédiat pour s'absenter à un temps qui n'entrave pas l'exécution de son travail.
- 5.03 Le syndicat avise l'employeur par écrit du nom des délégués de l'établissement et du comité exécutif et de tout changement qui survient à ce sujet.

ARTICLE 6 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01 Tout salarié régi par la convention doit, comme condition au maintien de son emploi, devenir membre du syndicat dans les quinze (15) jours de la signature de la convention.
- 6.02 Tout nouvel employé doit adhérer au syndicat dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent son embauche comme condition au maintien de son emploi.
- 6.03 a) L'employeur n'est pas tenu en vertu des clauses 6.01 et 6.02 de congédier un salarié parce que le syndicat l'élimine de ses cadres. Toutefois, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 6.04 des présentes.
- b) Si un employé cesse d'être membre du syndicat ou si un nouvel employé refuse d'y adhérer, le syndicat en donnera avis écrit à la compagnie et celle-ci devra, dans les quinze (15) jours suivant, mettre fin à l'emploi de cet employé, à moins que pendant ce délai il se soit conformé au présent article.

- 6.04 Comme condition au maintien de leur emploi, tous les salariés versent au syndicat un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat et l'employeur s'engage à retenir ces sommes. Lesdites déductions sont remises mensuellement par chèque payable au Syndicat des employés de Meunerie Camirand au plus tard quinze (15) jours après ladite période de paie. L'employeur joint audit chèque mensuel un relevé indiquant les noms des salariés pour lesquels on a prélevé des cotisations syndicales et les montants déduits. Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de cette clause.
- 6.05 Si un salarié est absent pour cause de maladie, accident de travail ou autre absence justifiée au moment de payer sa cotisation syndicale ou son initiation, l'employeur établit le montant de l'arrérage et, si l'employé est rémunéré pour ladite absence, il doit remettre en un seul versement dès la première paie suivant le calcul de l'arrérage les sommes dues en cotisation syndicale.
- 6.06 Les montants de retenue syndicale doivent apparaître sur les formules T-4 et TP-4 de chaque salarié.

ARTICLE 7 TABLEAU D'AFFICHAGE

- 7.01 L'employeur convient de laisser au syndicat l'usage d'un tableau d'affichage qui est placé dans l'établissement, pourvu que l'usage dudit tableau soit limité à l'affichage des avis d'assemblée du syndicat ou des fonctions du syndicat.
- 7.02 Le syndicat peut, après avoir obtenu l'autorisation écrite de l'employeur, faire rédiger les avis de convocation d'assemblée générale du syndicat par le personnel de l'employeur, selon les modalités édictées par l'employeur tant qu'au personnel assigné, l'usage de la photocopie et les modalités de distribution.

9.02 Un salarié seul ou accompagné du représentant du syndicat peut formuler un grief pour enrayer, régulariser ou améliorer selon le présent article.

9.03 Tout grief survient d'office.

ARTICLE 8 ABSENCE AU TRAVAIL - ACTIVITÉ SYNDICALE

- 8.01 Un maximum de deux (2) représentants du syndicat sont désignés pour négocier ou renouveler la convention collective. Ces représentants auront le droit de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de négociation ou de conciliation pour le renouvellement de la présente convention. De plus, les représentants du syndicat ne subissent pas de perte de salaire lors de rencontres avec l'employeur relativement à des plaintes ou des griefs, pourvu que ces rencontres aient lieu à l'établissement de l'employeur ou autres endroits selon entente entre les parties.
- 8.02 Il est entendu que toute permission d'absence accordée selon la manière prévue au présent article n'affecte pas le statut d'ancienneté d'un employé lorsqu'elle est utilisée pour les fins pour lesquelles elle a été demandée.
- 8.03 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer la direction sur rendez-vous durant les heures de travail.
- 8.04 Nonobstant l'article 8.01, si un problème particulier à un département est soulevé lors des négociations du renouvellement de la présente convention, le représentant des salariés de ce département pourra venir expliquer le problème à la table de négociation. Cependant, ledit représentant ne sera pas rémunéré pour le temps passé à la table de négociation.

ARTICLE 9 PROCÉDURE DE GRIEF

- 9.01 Il est convenu entre les parties qu'un employé n'a pas de grief tant et aussi longtemps qu'il n'a pas discuté de son problème avec son supérieur immédiat. Si, à la suite de cette discussion, aucun accord n'est possible, l'employé peut soumettre un grief selon la procédure de grief. Le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective.

9.02 Un salarié seul ou accompagné du représentant du syndicat peut formuler un grief pour enquête, règlement ou audition selon le présent article.

9.03 Tout grief survenant directement entre l'employeur et le syndicat peut être soumis par écrit à l'employeur dans le délai tel que prévu au paragraphe 9.06.

9.04 Si un groupe de salariés de l'établissement ou d'un département ont un grief commun ou semblable, ce grief peut être soumis par écrit par un représentant du syndicat dans le délai prévu au paragraphe 9.06.

9.05 A n'importe quelle étape de la procédure de grief, l'employé peut recevoir l'assistance du représentant du syndicat. Le grief doit être signé par l'employé concerné et indiquer le genre de grief, la clause violée de la convention collective et le remède demandé.

9.06 Procédure de grief:

Etape no. 1:

Entre l'employé lésé et le supérieur immédiat:

Le grief doit être présenté par écrit dans un délai de quinze (15) jours de calendrier complet qui suivent l'événement donnant naissance au grief. Le grief doit être envoyé au supérieur immédiat par courrier recommandé ou remis en main propre, le supérieur immédiat devant remettre et signer un accusé réception.

Sur réception du grief, le supérieur immédiat doit rendre sa décision par écrit à l'employé concerné dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivant la date de réception du grief.

A défaut de règlement ou de réponse satisfaisante, le grief est présenté en deuxième étape.

Etape no. 2:

Dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivant l'expiration du délai de réponse prévu à l'étape no. 1, l'employé peut présenter le grief par écrit au directeur du service concerné.

Le directeur du service doit rendre sa décision par écrit à l'employé dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets suivant la réception du grief.

Etape no. 3:

Dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivant l'expiration du délai de réponse prévu à l'étape no. 2, l'employé peut présenter le grief par écrit au directeur général de Meunerie Camirand Inc.

Le directeur général de Meunerie Camirand Inc. rend sa décision par écrit à l'employé dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets suivant la réception du grief.

Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces cinq (5) jours ouvrables, ou si la décision rendue dans les cinq (5) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, l'employé ou le représentant du syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse de l'étape no. 3 ou l'expiration du délai, à défaut de quoi le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.

9.07 Les délais et la procédure du présent article sont de rigueur. Cependant, les parties d'un commun accord peuvent les modifier par écrit dans les cas exceptionnels.

9.08 Toute décision à laquelle l'employeur et les représentants du syndicat en viennent est définitive et exécutoire et lie l'employeur, le syndicat et le salarié ou les salariés intéressé(s).

9.09 Arbitrage:

Le grief soumis à l'arbitrage est entendu et jugé par un arbitre qui devra être choisi par les parties dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'étape no. 3 ou, à défaut d'entente dans ledit délai de dix (10) jours ouvrables de la fin de l'étape no. 3, l'arbitre sera nommé, sur demande écrite du syndicat dont copie sera transmise à l'employeur, laquelle demande doit être faite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables, par le Ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du Travail.

9.10 L'arbitre doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa nomination. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq (5) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties. Le délai de quatre-vingt-dix (90) jours peut être prolongé par entente écrite entre les parties.

9.11 Les dispositions de cette convention lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier, d'altérer ou d'amender, ou de violer les dispositions de la présente, ni de rendre une décision contraire à son esprit ou à sa lettre.

9.12 Honoraires et frais d'arbitrage:

Les honoraires et frais d'arbitrage de l'arbitre sont payés à part égale par les parties au litige.

ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Un nouvel employé est considéré comme employé à l'essai tant qu'il n'a pas complété la période d'essai prévue au paragraphe 12.04.

Le congédiement, la mise à pied ou le déplacement d'un employé à l'essai ne peut faire l'objet d'un grief.

10.02 Sujet au cas d'exception prévu au paragraphe 10.01, la prétention d'un salarié à l'effet qu'il est congédié sans cause est traitée comme un grief si une déclaration écrite de tel grief est remise au directeur (clause 9.06, étape no. 3) dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date où le salarié est avisé de son congédiement.

10.03 D'autre part, les parties conviennent que la compagnie doit congédier immédiatement tout salarié qui s'est rendu coupable d'une faute grave, telle que le vol, ou la fraude, le sabotage, un acte grave d'insécurité comme être sous l'influence de drogue, stupéfiant ou d'alcool, pour voie de fait sur autrui ou pour un geste qui pourrait contaminer le produit.

ARTICLE 11 PAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

11.01 En raison de la méthode ordonnée pour régler les griefs, la compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de contre-grève (lock-out) de ses employés et le syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de sortie de masse, de ralentissement de production, de grève sur le tas ou autre action collective qui interrompt ou réduit les opérations ou entrave le travail ou la production. Tout salarié qui participe à un tel événement est sujet à un congédiement.

ARTICLE 12 ANCIENNETÉ

12.01 La compagnie reconnaît quatre (4) départements aux fins de la présente convention collective, à savoir le bureau, les ventes, la production et le transport. Aux fins d'application de la présente clause, l'ancienneté s'applique à l'intérieur de chacun des départements et il n'y a pas de mouvement de main-d'oeuvre d'un département à l'autre.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas de mise à pied, un employé du département de transport peut déplacer l'employé sur le poste de base (journalier) dans le département de production et vice versa dans les cas suivants:

1. l'employé rencontre les exigences stipulées à l'article 12.05
2. le déplacement de l'employé de production se fait uniquement après une période de 4 semaines de mise à pied de l'employé de transport
3. l'employé ainsi déplacé est à l'emploi de Meunerie Camirand Inc. depuis une période d'emploi inférieure à celle de l'employé qui déplace.

12.02

A) A la signature de la présente convention, l'employeur consent à reconnaître l'ancienneté des employés à l'emploi de Meunerie Camirand Inc. et dont les noms apparaissent sur la liste d'ancienneté en annexe V.

B) i) Au plus tard le 1^{er} juillet de chaque année, l'employeur fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 1^{er} mai précédent et copie est transmise au syndicat et l'employeur, en même temps, l'affiche dans l'établissement.

ii) La liste d'ancienneté affichée devient officielle cinq (5) jours après le début de l'affichage, sujet aux modifications résultant d'un grief avant l'expiration de ce délai.

C) Une fois la liste d'ancienneté officielle, elle gouverne les mouvements de main-d'oeuvre jusqu'à ce qu'une nouvelle liste devienne officielle.

12.03

L'ancienneté signifie le service de l'employé à l'intérieur de son département depuis sa dernière date d'embauche.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur reconnaît la durée de l'emploi chez Meunerie Camirand Inc., aux fins de l'application de l'article 15.00 de la présente.

12.04

Un salarié est considéré comme étant à l'essai et son nom n'est inscrit sur la liste d'ancienneté que lorsqu'il a été à l'emploi de l'employeur pour un total de soixante (60) jours de travail cumulés dans une période de 120 jours. Lorsqu'il a complété sa période d'essai, il devient un employé salarié et son ancienneté rétroagit à sa dernière date d'embauche.

12.05

Sujet aux dispositions des clauses 12.01 et 12.03, les mises à pied se font de telle manière que le dernier employé engagé dans le département est le premier à être mis à pied et, réciproquement, le dernier employé mis à pied est le premier rappelé, en autant que les employés possédant le plus d'ancienneté rencontrent les exigences de la tâche, l'habileté et l'efficacité d'un employé normal et qu'il soit physiquement apte pour le travail à accomplir.

Par habileté et efficacité, les parties conviennent que l'employé déplacé suite à une mise à pied à un poste de travail différent de celui qu'il détient ordinairement, devra fournir le volume et la qualité normale de travail.

12.06

Promotions:

Dans le cas de poste vacant permanent autre qu'un poste de base à l'intérieur d'un département, l'employeur affiche les postes ouverts au tableau d'affichage pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Seuls peuvent postuler les employés du département. Parmi les salariés qui ont postulé, l'employeur tient compte de l'ancienneté départementale stipulée aux clauses 12.01 et 12.03, sujet aux conditions de qualification prévues au paragraphe 12.05 de la présente.

12.07

Les salariés incapables d'accomplir leur travail régulier par suite d'un accident de travail, leur âge, ou d'une infirmité attestée par le médecin de la compagnie, peuvent être exemptés des dispositions de l'ancienneté par entente mutuelle entre le syndicat et l'employeur. L'employeur fait tout son possible pour leur donner la priorité pour le travail qu'ils peuvent accomplir.

ARTICLE 13 PERTE DES DROITS D'ANCIENNETÉ

13.01

L'ancienneté s'acquiert une fois la période d'essai terminée et elle est alors rétroactive à son dernier embauchage, conformément à l'article 12.03.

1. Le salarié à temps complet conserve son ancienneté dans les cas suivants:
 - a) absence pour accident et maladie autres qu'un accident de travail ou maladie occupationnelle pendant les douze (12) premiers mois.
 - b) absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle jusqu'à douze (12) mois.
 - c) mise à pied pendant une période de six (6) mois
 - d) congé de maternité conformément à la loi.
2. Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
 - a) abandon volontaire de son emploi
 - b) congédiement
 - c) défaut du salarié mis à pied de reprendre le travail dans les trois (3) jours suivant la mise à la poste d'un avis de retour au travail par lettre recommandée ou un télégramme envoyé à sa dernière adresse connue, dont copie sera transmise au syndicat.
 - d) mise à pied excédant six (6) mois
 - e) absence pour maladie ou accident de travail ou maladie occupationnelle excédant douze (12) mois
 - f) s'il est absent sans permission pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.
 - g) absence excédant le congé de maternité prévu par la loi.

ARTICLE 14 CONGÉS SPÉCIAUX

- 14.01 En cas de décès du conjoint ou de l'enfant d'un salarié, l'employeur accorde quatre (4) jours d'absence consécutifs pour le conjoint et quatre (4) jours pour l'enfant sans perte de salaire en autant que le salarié concerné assiste aux funérailles.
- 14.02 En cas de décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur d'un salarié, la compagnie lui accordera trois(3) jours d'absence consécutifs sans perte de salaire en autant que le salarié concerné assiste aux funérailles.
- 14.03 Une journée sans perte de salaire, soit le jour des funérailles et en autant qu'il y assiste, sera accordée à un salarié éprouvé par le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère ou de sa belle-soeur immédiat.
- 14.04 Un jour annuellement à l'occasion de l'adoption ou la naissance de son enfant, le salarié sera libéré sans perte de salaire.
- 14.05 Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat.
- 14.06 Seuls les jours ouvrables du décès aux funérailles durant cette période de congé seront payés. Dans le cas de la clause 14.01, seuls les jours ouvrables survenant dans la période de quatre (4) jours consécutifs selon le cas suivant le décès seront payés.
- 14.07 Dans tous les cas, l'employeur se réserve le droit d'exiger un certificat de décès ou de naissance, ou d'adoption.
- 14.08 Dans le présent article, "journée de congé" veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 15 VACANCES

- 15.01 Tout salarié qui n'a pas complété un an de service continu pour la compagnie en date du 1^{er} mai de l'année en cours a droit à des vacances d'une journée pour chaque mois de service complet jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacances représente 4% de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} mai de l'année en cours au service de la compagnie.
- 15.02 Les montants de la paie de vacances dus à chacun des salariés et la durée des vacances à laquelle il a droit seront les suivants:

<u>Ancienneté au 30 avril</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Taux de paie</u>
1 an et plus	2 semaines	4%
5 ans et plus	3 semaines	6%
15 ans et plus	4 semaines	8%

- 15.03 L'indemnité de vacances est payable avant le départ pour les vacances de l'employé.
- 15.04 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il a le droit au bénéfice des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ, proportionnellement au temps passé au service de l'employeur au taux de paie de vacances établi suivant le paragraphe 15.02.
- 15.05 Vers le 1^{er} avril de chaque année, l'employeur débutera les procédures de choix de vacances. L'ancienneté appliquée selon le département sert de critère pour le choix des dates de vacances. Le nombre de salariés par département pouvant prendre leurs vacances en même temps est déterminé par l'employeur, sujet à l'ancienneté et aux besoins des opérations.
- 15.06 Un employé doit prendre ses vacances au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} mai de chaque année.
- 15.07 Les employés qui bénéficient de plus de 2 semaines de vacances annuelles ne peuvent prendre plus de 2 semaines consécutives durant la période comprise entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre de chaque année. Cependant, le choix de la troisième ou quatrième semaine de vacances se fait en même temps que le choix des deux premières semaines.

ARTICLE 16 ASSURANCE

- 16.01 L'employeur convient de maintenir le présent contrat d'assurance pour la durée de la convention. Cependant, si le syndicat soumet à l'employeur, durant la présente convention, un plan d'assurance offrant des protections supérieures à un taux de prime équivalent, le présent contrat d'assurance pourra être remplacé ou modifié par l'employeur.
- 16.02 De plus, le syndicat a l'opportunité de discuter avec l'employeur toute suggestion, de façon à modifier le régime existant.

ARTICLE 17 CONGÉS MALADIE

- 17.01 A compter de la signature de la présente convention, et par la suite à chaque année, pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, l'employeur convient d'accorder un maximum de quatre (4) jours de maladie annuels. Un salarié acquiert le droit à ces congés à raison d'un par période de trois (3) mois de travail continu.
- A l'expiration de la période de référence, l'employeur paiera les congés maladie non utilisés au taux régulier de salaire. De plus, un boni de \$50.00 est payé à l'employé à la fin de la période de référence si ledit employé n'a pas été absent au cours de la période de référence.
- 17.02 Dans tous les cas, l'employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical d'un médecin désigné par la compagnie ou du médecin traitant de l'employé.

ARTICLE 18 CONGÉS FÉRIÉS

- 18.01 L'employeur convient de payer les congés statutaires suivants:
1. Le Jour de l'An
 2. Le lendemain du Jour de l'An
 3. Le Lundi de Pâques
 4. La Fête de Dollard
 5. La St-Jean-Baptiste
 6. La Confédération
 7. La Fête du Travail
 8. L'Action de Grâces
 9. Noël
 10. Le lendemain de Noël
- 18.02 Si l'un de ces congés tombe un samedi ou un dimanche, il sera observé soit suivant la pratique générale de l'industrie ou par entente entre les parties.
- Si un congé férié survient pendant la période de vacances de l'employé et que tel employé y aurait eu autrement droit, l'employé peut, soit demander que ce congé soit payé en plus de sa rémunération de vacances, ou demander de reporter son congé à un moment compris entre le 1^{er} septembre et le 1^{er} mai, après entente avec l'employeur.
- 18.03 Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder ladite fête, il s'engage à payer à l'employé le temps travaillé au taux de temps et demi, à l'exclusion des représentants, tout en lui octroyant une journée de salaire au taux régulier pour la fête perdue.
- 18.04 Pour avoir droit à la paie de ces jours de fête, le salarié doit avoir acquis de l'ancienneté et doit avoir travaillé le jour ouvrable complet précédant et suivant immédiatement la fête, sauf dans les cas suivants:
- a) permission obtenue à l'avance
 - b) mise à pied survenant la journée ouvrable précédant ou suivant immédiatement la fête
 - c) absence pour maladie ou accident inférieure à 7 jours, le salarié devant produire un certificat médical sur demande de l'employeur et à la condition que le salarié ne reçoive aucune indemnité de l'assurance-groupe ou de la C.S.S.T. ou d'un autre programme d'indemnité.
- 18.05 A l'occasion d'une fête chômée cédulée un jour ouvrable ou reportée à un jour ouvrable, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière au cours de laquelle est effectivement pris ce congé doit être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail pour fin de calcul de temps supplémentaire.

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

ARTICLE 19 VESTIAIRE

19.01 A) L'employeur fournit chaque année aux salariés de l'usine et de l'entrepôt cinq (5) items qu'ils choisissent parmi les items suivants:

- chemise
- pantalon
- sarreau
- couvre-tout

B) Ces vêtements et uniformes sont déterminés par l'employeur et sont fournis aux salariés réguliers en fonction le 1^{er} septembre de chaque année.

La remise se fait vers le 30 novembre.

19.02 Dans le cas des camionneurs, l'employeur leur fournit un uniforme par année.

Les camionneurs ont droit, de plus, à un coupe-vent d'hiver à tous les deux (2) ans.

19.03 L'entretien des vêtements et uniformes est à la charge des salariés.

ARTICLE 21 MONTÉE GARANTIE

21.01 Toute entente entre l'employeur et un salarié prévoyant des conditions supérieures à celles prévues dans la convention collective est nulle et sans objet.

ARTICLE 22 CIRCONSTANCE

22.01 Dans tous les cas où il est nécessaire d'apporter des modifications aux conditions de travail, l'employeur et le salarié doivent être d'accord par écrit et les modifications doivent être approuvées par le comité d'entreprise.

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 20.01 Le présent article ne s'applique pas au département des ventes et au département de transport. Voir annexe pour conditions applicables.
- 20.02 Tout travail fait à la demande de l'employeur en dehors de la journée normale (excédant les 8 premières heures de travail) ou de la semaine normale de travail est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux et demi, 150% du salaire horaire régulier.
- 20.03 Le temps supplémentaire s'applique d'abord sur une base volontaire, c'est-à-dire que l'employeur l'offre aux salariés disponibles sur les lieux de travail, qui sont capables d'effectuer normalement le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis. Cependant, si le nombre de salariés qui acceptent est insuffisant, l'employeur l'offre aux employés par ordre d'ancienneté, à la condition que les employés les plus anciens soient capables d'effectuer normalement le travail demandé. Si le nombre de salariés est insuffisant, l'employeur requiert alors les employés capables d'effectuer normalement le travail demandé par ordre inverse d'ancienneté.
1. parmi les employés présents sur les lieux de travail
 2. parmi les employés absents des lieux de travail.
- 20.04 Tout travail exécuté le dimanche est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux double du taux régulier du salarié.
- 20.05 L'employé appelé à effectuer plus de trois (3) heures de temps supplémentaire consécutivement à sa journée normale a droit à une allocation de \$5.00 pour prendre son repas, sur présentation de reçu, et une pause de 45 minutes non rémunérée.

ARTICLE 21 MINIMUM GARANTI

- 21.01 Toute entente entre l'employeur et un salarié prévoyant des conditions inférieures à celles prévues dans la présente convention collective est nulle et sans objet.

ARTICLE 22 CORRESPONDANCE

- 22.01 Dans tous les cas où il est autrement prévu, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'employeur et le syndicat doivent être adressées par poste à l'adresse officielle suivante:

COMITE
 Meunerie Camirand Inc.
 C.P. 29
 R.R. # 1
 Bon Conseil
 Cté Drummond, Qué.
 JOC 1A0

Le Syndicat des employés
 de Meunerie Camirand Inc.
 C.P. 29
 R.R. # 1
 Bon Conseil
 Cté Drummond, Qué.
 JOC 1A0

ARTICLE 23 DURÉE DE LA CONVENTION

- 23.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 juillet 1984.
- 23.02 Pour fin de renouvellement de la présente convention, l'une ou l'autre des parties peut aviser l'autre partie dans les 90 jours précédant l'expiration de la convention de ses intentions de l'amender ou d'y mettre fin.
- 23.03 En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties durant les négociations et jusqu'à la signature d'un nouveau contrat ou jusqu'à l'expiration des délais légaux, les dispositions du présent contrat seront appliquées comme si elles étaient encore en vigueur.

ARTICLE 24 ANNEXES

- 24.01 Les annexes suivantes stipulent les conditions applicables à chaque département et font partie intégrante de la présente convention.

Cependant, chaque annexe doit s'appliquer à son département respectif.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, à Drummondville, ce 20 ième jour de janvier 1982.

MEUNERIE CAMIRAND INC.

Maucard
Bruno Lafont
G. Lafont

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA MEUNERIE
 CAMIRAND INC.

Genevieve Martin
Richard Bernoit
R. Bernoit

ANNEXE ICONDITIONS DE TRAVAIL MINIMALES APPLICABLES AUX EMPLOYÉS DE BUREAUARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

- 1.01 La semaine normale de travail des employés de bureau est de 40 heures réparties en 5 jours consécutifs de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- 1.02 En dépit de ce qui précède, rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une garantie par la compagnie de fournir aux employés un nombre d'heures de travail par jour, par semaine, ou autrement, aux employés de bureau.
- 1.03 Les heures de travail sont de 8h00 à 17h00 avec une pause non rémunérée de 12h00 à 13h00 pour le dîner.

ARTICLE 2 SALAIRE

- 2.01 L'employeur convient de payer et le syndicat convient d'accepter pour la durée de cette convention les taux de salaire négociés par les parties et tel qu'indiqués selon le tableau ci-après.
- 2.02 Le salaire pour la semaine de travail se terminant le samedi précédent est distribué chaque jeudi par chèque à tous les employés régis par la convention.
- Dans le cas où il y a un congé férié dans la semaine et que l'employeur ne peut distribuer la paie le jeudi, la paie sera distribuée le vendredi.

ANNEXE II

TAUX DE SALAIRE APPLICABLES

APPLICABLES
AUX EMPLOYÉS DE BUREAU
APPLICABLES
AUX EMPLOYÉS DE PRODUCTION ET DE MAINTIENANCE

<u>Titre du poste</u>	<u>Signature</u>	<u>30/01/83</u>	<u>30/01/84</u>
<u>- Secrétaire</u>			
0 à 3 ans d'ancienneté	\$5.75	\$6.33	\$6.96
3 ans et plus	\$6.75	\$7.29	\$7.87
<u>- Commis général de bureau</u>			
0 à 3 ans d'ancienneté	\$5.44	\$5.87	\$6.34
3 ans et plus	\$5.94	\$6.41	\$6.92
<u>- Officier de crédit</u>			
Taux de base	\$7.21	\$7.93	\$8.72

ANNEXE IICONDITIONS DE TRAVAIL MINIMALES APPLICABLES
AUX EMPLOYÉS DE PRODUCTION ET DE MAINTENANCEARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

- 1.01 La semaine normale de travail des employés de production est de 40 heures réparties en 5 jours consécutifs de huit (8) heures, du lundi au vendredi, sauf dans le cas des exceptions prévues ci-après.
1. Dans le cas de l'équipe de nuit, la semaine normale de travail se termine le samedi matin à 8h00.
 2. Dans le cas des employés préposés à l'entretien mécanique et à la maintenance, la semaine normale de travail est répartie du mardi au samedi inclusivement.
- L'employeur assimile le lundi au samedi pour fin de congé ou de temps supplémentaire pour les employés de maintenance.
- 1.02 En dépit de ce qui précède, rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une garantie par la compagnie de fournir aux employés un nombre d'heures de travail, par jour, par semaine, ou autrement aux employés de production et de maintenance.
- 1.03 Les cédules de travail sont établies par l'employeur en fonction des besoins de production et sont affichées sur le tableau d'affichage pour permettre aux employés d'en prendre connaissance.
- 1.04 Un quart de soir signifie tout travail exécuté entre 16h00 et 24h00.
Un quart de nuit signifie tout travail exécuté entre 24h00 et 8h00 A.M.
- A) Tous les salariés cédulés sur le quart de soir recevront en plus de leur salaire régulier une prime de \$0.25 l'heure pour chaque heure travaillée sur ladite équipe ou en continuité avec ladite équipe.
 - B) Tous les salariés cédulés sur le quart de nuit recevront en plus de leur salaire régulier une prime de \$0.30 l'heure pour chaque heure travaillée sur ladite équipe ou en continuité avec ladite équipe.
 - C) Ces rotations se font mensuellement.

- 1.05 De façon à maximiser la rentabilité des opérations, l'employeur se réserve le droit de créer des quarts de travail irréguliers en fonction de ses besoins.

ARTICLE 2 TAUX DE SALAIRE

- 2.01 L'employeur convient de payer et le syndicat convient d'accepter pour la durée de cette convention collective, la cédule des taux de salaire, tel qu'établi ci-après.

- 2.02 Le salaire pour la semaine de travail se terminant le samedi précédent est distribué chaque jeudi par chèque à tous les salariés régis par la convention.

Dans le cas des semaines où il y a un congé férié et que l'employeur est dans l'impossibilité de distribuer les salaires le jeudi, la distribution sera reportée au vendredi.

ARTICLE 3 ASSIGNATION TEMPORAIRE

- 3.01 Une assignation temporaire à un poste de travail ne peut excéder six (6) mois.

- 3.02 Lorsqu'un employé est assigné temporairement à un poste de travail en vertu de l'annexe II, paragraphe 3.01, il a droit au taux de salaire de la fonction à laquelle il est assigné, sauf si l'assignation est pour moins de trente (30) jours consécutifs, auquel cas il maintient le taux de salaire de son occupation régulière.

ANNEXE III
TAUX DE SALAIRE APPLICABLES
AUX EMPLOYÉS DE PRODUCTION

<u>Poste de travail</u>	<u>Signature</u>	<u>30/01/83</u>	<u>30/01/84</u>
- Mélangeur	\$6.40	\$7.04	\$7.74
- cubeur-floconneur	\$6.40	\$7.04	\$7.74
- Ensacheur	\$6.30	\$6.93	\$7.62
- Préposé à la réception et à l'expédition	\$6.30	\$6.93	\$7.62
- Journalier (entretien)	\$5.50	\$6.05	\$6.65
- Aide-camionneur et à la production	\$5.50	\$6.05	\$6.65
Période de probation	\$5.00	\$5.25	\$5.50
- Maintenance			
0 à 3 ans d'ancienneté	\$8.00	\$8.80	\$ 9.68
3 ans et plus "	\$8.80	\$9.68	\$10.64
Période de probation	\$6.60	\$6.85	\$ 7.10

ANNEXE IIICONDITIONS DE TRAVAIL MINIMALES APPLICABLES
AUX EMPLOYÉS DU DÉPARTEMENT DE TRANSPORTARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

- 1.01 La semaine normale de travail des employés du transport est de quarante-quatre (44) heures consécutives, du lundi au vendredi inclusivement.
- 1.02 En dépit de ce qui précède, rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une garantie par la compagnie de fournir aux employés un nombre d'heures de travail, par jour, par semaine, ou autrement, aux employés du département de transport.
- 1.03 La cédule de transport est établie par l'employeur en fonction des besoins et de la clientèle. Elle sera affichée sur le tableau d'affichage de façon à permettre aux employés d'en prendre connaissance.
- 1.04 Lorsqu'un employé du département de transport doit effectuer un voyage dans un rayon excédant 80 kilomètres, il aura droit à une allocation de \$5.00 pour son repas sur présentation d'un reçu.

ARTICLE 2 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 2.01 Le travail exécuté consécutivement aux quarante-quatre (44) premières heures est rémunéré au taux et demi (150% du taux horaire).
- 2.02 Le travail exécuté consécutivement aux soixante (60) premières heures est payé à taux double du taux régulier.
- 2.03 Dans le cas des congés fériés et du samedi, tout travail exécuté est payable au taux et demi du taux régulier.
- 2.04 Dans le cas du dimanche, tout travail exécuté est payable à taux double du taux régulier.

ARTICLE 3 TAUX DE SALAIRE

- 3.01 L'employeur convient de payer et le syndicat convient d'accepter pour la durée de cette convention la cédule des taux de salaire, tel qu'établie ci-après.

- 3.02 Le salaire pour la semaine de travail se terminant le samedi précédent est distribué chaque jeudi, par chèque, à tous les salariés régis par la convention.

Dans le cas des semaines où il y a un congé férié et que l'employeur est dans l'impossibilité de distribuer les salaires le jeudi, la distribution sera reportée au vendredi.

ARTICLE 4 ASSIGNATION TEMPORAIRE

- 4.01 Une assignation temporaire à un poste de travail ne peut excéder six (6) mois.
- 4.02 Lorsqu'un employé est assigné temporairement à un poste de travail en vertu de l'annexe III, paragraphe 4.01, il a droit au taux de salaire de la fonction à laquelle il est assigné, sauf si l'assignation est pour moins de trente⁽³⁰⁾ jours consécutifs, auquel cas il maintient le taux de salaire de son occupation régulière.

ARTICLE 5 OBLIGATIONS DE L'EMPLOYÉ CHAUFFEUR

- 5.01 A la demande de l'employeur, tous les employés devront signer une autorisation auprès du Ministère des transports permettant à l'employeur d'avoir accès à leur dossier de conduite. Le défaut de le faire entraîne un congédiement immédiat.
- 5.02 Dans l'éventualité où un chauffeur conduirait un camion de la compagnie sans avoir un permis en règle, ce chauffeur se verra congédié immédiatement.

ARTICLE 6 SÉCURITÉ

- 6.01 Tout chauffeur de camion qui, au cours de la période précédant le 31 décembre de chaque année, n'aura pas été impliqué dans un accident de la circulation ou accrochage quelconque, recevra à l'expiration de ce délai, une prime d'excellence de conduite de \$350.00 de façon à souligner l'importance de la prévention et la sécurité routière.

ANNEXE IV

CONDITIO
LICENCES

TAUX DE SALAIRE APPLICABLES
AUX EMPLOYÉS DE TRANSPORT

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

<u>Poste de travail</u>	<u>Signature</u>	<u>30/01/83</u>	<u>30/01/84</u>
- Chauffeur de tracteur	\$6.40	\$7.04	\$7.74
- Chauffeur camion 10 roues	\$6.15	\$6.76	\$7.43
Période de probation	\$5.30	\$5.60	\$5.90

ARTICLE 2 DÉPENSESARTICLE 3 EXCLUSIVITÉ PROFESSIONNELLE

ANNEXE IVCONDITIONS DE TRAVAIL MINIMALES APPLICABLES
AUX REPRÉSENTANTS DES VENTESARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

1.01 En raison même des obligations professionnelles des représentants et en vertu de la loi, les heures de travail des représentants des ventes ne sont pas déterminées.

Cependant, les représentants doivent exécuter le travail requis par leur supérieur immédiat et remplir leur rapport journalier.

1.02 Lorsqu'un représentant travaille durant un congé férié, un samedi ou un dimanche et qu'il est autorisé par son supérieur immédiat, il peut demander de reprendre ce congé ou être payé pour ce congé à son taux régulier de salaire.

ARTICLE 2 DÉPENSES

2.01 Le remboursement des dépenses autorisées et encourues dans le cadre des fonctions de représentant sont compensées selon les politiques et standard de la compagnie.

ARTICLE 3 EXCLUSIVITÉ PROFESSIONNELLE

3.01 Un représentant à l'emploi de Meunerie Camirand Inc. ne peut, pour aucune considération, louer ses services contre rémunération à un autre employeur, ou à quiconque, sans autorisation de son supérieur immédiat, pour faire la promotion, la vente ou autres activités professionnelles durant la période où il est à l'emploi de Meunerie Camirand Inc.

Le défaut de respecter cette clause intégralement implique le congédiement du salarié et le syndicat ne contestera pas un tel congédiement.

ARTICLE 4 TAUX DE SALAIRE

TAUX DE SALAIRE APPLICABLES

4.01 L'employeur convient de payer et le syndicat convient d'accepter pour la durée de cette convention les taux de salaire négociés par les parties et tel qu'indiqués selon le tableau ci-après.

4.02 Le salaire pour la semaine de travail se terminant le samedi précédent est distribué chaque jeudi par chèque à tous les employés régis par la convention.

Dans le cas où il y a un congé férié dans la semaine et que l'employeur ne peut distribuer la paie le jeudi, la paie sera distribuée le vendredi.

1255.00/semaine - 5200.00/sem. - 15.00/heure

MEUNERIE CAHNSAND INC
TAUX DE SALAIRE APPLICABLES
AUX REPRESENTANTS

	<u>Signature</u>	<u>30/01/83</u>	<u>30/01/84</u>
Représentant vendeur		\$255.00/semaine \$280.50/sem.	\$308.55/sem.

[Faint signature and text, likely representing the company or a representative]

[Faint signature and text, likely representing the union or another representative]

ENTENTE INTERVENUE

entre

MEUNERIE CAMIRAND INC.

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MEUNERIE CAMIRAND INC.

L'employeur convient de fournir à l'employé préposé à la réception et à l'expédition, qui doit occasionnellement travailler à l'extérieur, un coupe-vent d'hiver, pour la durée de la convention collective.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés en ce 20^e jour de janvier 1982.

MEUNERIE CAMIRAND INC.

[Handwritten signatures for Meunerie Camirand Inc.]
The block contains four handwritten signatures in cursive script, stacked vertically. The signatures are: 1. A large, stylized signature starting with 'G'. 2. A signature starting with 'R'. 3. A signature starting with 'B'. 4. A signature starting with 'S'.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE MEUNERIE CAMIRAND INC.

[Handwritten signatures for the union]
The block contains three handwritten signatures in cursive script, stacked vertically. The signatures are: 1. A signature starting with 'J'. 2. A signature starting with 'R'. 3. A signature starting with 'F'.