

NOM

NO

07335-3

C.A.E. 1011 NB.CONV. 73353  
AFFIL. 12 NB.EMPL. 18  
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 94300 20  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q22607002  
DATE ENR.841015

7335-3



Ministère du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du Commissaire  
général du travail

### DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 7 6 2 9

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 07335-3

<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 22607-02</b>
<b>Date</b>	Signature <b>84-05-16</b>	Reception <b>84-05-29</b>	<b>Durée</b>	Du <b>84-04-01</b>	Au <b>87-04-01</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>18</b>	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés des Aliments Roch</b>  <b>ATT: M. Daniel Gagné</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Aliments Roch Ltée</b> <b>1808, Lavoie</b> <b>Chicoutimi, Qc</b>  <b>ATT: M. Alain Gagné</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>02-01</u> Activité <u>6318-08</u> Affiliation <u>10</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**

---

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
	<b>84-07-31</b>

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



intervenue entre

LES ALIMENTS ROCH LTÉE

1808, Avenue Lavoie, Chicoutimi

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES ALIMENTS ROCH

533, Rue Dupré, Chicoutimi Nord

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat, pour fin de négociations collectives, comme représentant exclusif de tous les salariés couverts par l'ac-  
créditation émise le 9 février 1982, en ce qui a trait aux matières couvertes par cette convention collective de travail.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 2.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés, représenté par le Syndicat, de prévaloir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail.
- 2.02 Coopération réciproque  
C'est la ferme intention de l'Employeur et des salariés représentés par le Syndicat de coopérer en vue de remplir les buts ci-hauts décrits.
- 2.03 L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail; de son côté, le Syndicat s'engage à encourager les travailleurs à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'Employeur.
- 2.04 L'Employeur s'engage à coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition un tableau pour y afficher les avis du Syndicat ou tout autre avis pour fins publicitaires à condition que ces avis ne soient pas dirigés contre l'Employeur. Le Syndicat fera parvenir au gérant une copie de ces avis, vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible.

ARTICLE 3 CONDITIONS GÉNÉRALES

- 3.01 Interprétation  
Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 3.02 Droits et obligations  
Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit et obligation que ce soit de la part de l'Employeur ou du Syndicat ou de la part de tous les salariés de l'Employeur en vertu de la Loi, présente ou future, fédérale ou provinciale, à moins que les clauses de la convention restreignent de façon précise l'exercice de tel droit ou obligation.

- 3.03 Cependant, la nullité de n'importe quelle clause de la convention ou de partie d'icelle, en tant que contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraînera la nullité de cette convention.
- 3.04 Les parties contractantes conviennent mutuellement qu'il ne doit pas y avoir de grève de la part des salariés, ni de contre-grève ou lock-out de la part de l'Employeur, pendant la durée de cette convention collective ou pendant les négociations qui précèdent son renouvellement.

ARTICLE 4 REPRÉSENTANT DES SALARIÉS

- 4.01 Aux fins d'application de cette convention, l'Employeur reconnaît que le Syndicat peut nommer dans son établissement, un représentant syndical qui doit être un salarié régulier de l'Employeur, tel que prévu à l'Article ci-dessous.
- 4.02 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit, du nom de son représentant ainsi que tout changement qui pourrait se produire avant que l'Employeur ne soit obligé de la reconnaître.
- 4.03 Il est entendu que le représentant du Syndicat a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur et s'il est nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief durant ses heures de travail, il en informera son supérieur immédiat avant de s'occuper de ce ou ces griefs dans son établissement, et ce dernier ne doit pas lui refuser d'accomplir cette fonction sans raison valable ou sans perte de salaire maximum de trente (30) minutes par grief.
- 4.04 L'Employeur reconnaît également que si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, il s'engage à la recevoir dans son établissement, pour fins de négociations, enquêtes et règlements de griefs.
- 4.05 Comité de relations patronales - syndicales  
Si les deux parties y trouvent avantages, elles pourront nommer chacune deux (2) représentants, qui, une fois par mois se rencontreraient sans perte de salaire, afin de voir quelles recommandations ils peuvent faire au gérant ou à l'Employeur. Ce comité prendrait comme activités:
- a) étudier les meilleurs moyens à prendre pour une bonne marche de l'entreprise;

- b) se charge de faire les recommandations au gérant ou à l'Employeur sur les moyens à prendre pour que le personnel donne plein rendement, prendre une part active à l'évolution du commerce, par les spéciaux, l'annonce, la publicité, etc;
- c) préparer et soumettre au gérant ou à l'Employeur tout rapport comportant des améliorations jugées nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

4.06 Le représentant syndical mentionnée aux Articles 4.01, 4.02 et 4.03 peut, après avoir obtenu l'autorisation de son gérant, qui ne doit pas la refuser sans raison valable, s'absenter de son travail sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles, telles que: congrès, réunion éducative, cours organisé par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié.

#### ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION

5.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de l'Employeur et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter:

- a) le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
- b) le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
- c) le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements visant à protéger les employés, les établissements et l'équipement;
- d) le droit d'embaucher et de diriger la main d'oeuvre;
- e) le droit de décider et d'appliquer pour cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe, les décisions en matière de congédiement, suspension ou autre mesure disciplinaire;
- f) en matière de mise-à-pied, réembauchage, promotion, transfert, baisse de position, de même qu'en matière d'exigence du travail, sans restreindre les recours prévus par la présente convention et par la loi à tout salarié qui se prétendrait lésé à la suite de l'une ou plusieurs de ces décisions.

5.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur peut être soumis pour enquête et règlement, conformément à la procédure de griefs énoncée aux Articles 16.

*cas ALG D.P.*

## ARTICLE 6 DÉFINITIONS

- 6.01
- a) Salarié régulier  
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine et qui a terminé sa période de probation.
  - b) Salarié à temps partiel  
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire, qui travaille moins de quarante (40) heures par semaine et qui a terminé sa période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours.
  - c) Salarié en période de probation  
Tous salarié qui travaille plus de vingt-cinq (25) heures par semaine et qui n'a pas complété quatre-vingt-dix (90) jours de travail au service de l'Employeur à l'intérieur d'une période de six (6) mois. Tout en étant régis par la présente convention, les salariés en période de probation n'ont pas droit à la procédure de griefs en cas de mise-à-pied, mesure de congédiement ou mesure disciplinaire. Il en est de même pour les étudiants.

Une fois cette période complétée, son ancienneté sera rétablie à compter de la date initiale d'embauche.

A moins que le contexte ne s'y oppose, pour fins d'interprétation, le mot "salarié" comprend le personnel tant féminin que masculin et le "singulier" veut dire le "pluriel" ou vice versa, selon le cas.

## ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

- 7.01 Définition, clause et perte d'ancienneté  
L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'Employeur, ou de ses acquéreurs éventuels, dans l'établissement où le salarié est assigné.
- 7.02
- a) Tout salarié doit, pour acquérir son ancienneté, avoir complété une période d'essai ou de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail pour l'Employeur. Ces journées ou demi-journées sont cumulatives et non consécutives, mais doivent être exécutés à l'intérieur d'une période de six (6) mois.

- b) Après ces quatre-vingt-dix (90) jours, le salarié acquiert son droit d'ancienneté rétroactivement à sa date initiale d'embauche.
- 7.03 Le salarié à temps partiel et le salarié en période de probation sont assujettis à toutes les dispositions de cette convention. Seul le salarié en période de probation et les étudiants ne peuvent recourir à la procédure de griefs, s'ils sont congédiés, mis-à-pied ou disciplinés.
- 7.04 a) La mise-à-pied  
En cas de réduction du personnel, les salariés seront mis-à-pied en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté:  
1) les salariés en période de probation ou à l'essai;  
2) les salariés à temps partiel;  
3) les salariés réguliers.
- b) Réembauchage  
Les salariés qui ont été mis-à-pied les derniers seront réembauchés les premiers, dans l'ordre inverse de l'Article 7.04 a).
- c) Promotion  
Au cas de promotion, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il soit en mesure d'accomplir les fonctions normales de l'emploi qu'il y a à faire et qui lui sont attribuées. Un salarié à temps partiel ou à l'essai a une promotion lorsqu'il devient régulier.
- d) Promotion en dehors de l'unité de négociations  
Tout salarié régi par la présente convention promu ou transféré à une position non incluse dans l'unité de négociations, conserve ses droits d'ancienneté et continue de les accumuler, mais ne pourra revenir dans l'unité de négociations après une période d'essai maximum de six (6) mois complétée, que si la compagnie fait une réduction de personnel due à la baisse ou à la réduction des opérations dans l'unité de négociations.
- 7.05 Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsqu'il:  
1) quitte volontairement son emploi sans avoir obtenu une permission d'absence;  
2) est congédié pour juste cause;  
3) refuse ou néglige de se rapporter au travail après avoir été avisé par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date de réception de la lettre recommandée;

4) Est mis-à-pied ou malade au cours d'une période dépendant des temps de service comme suit: plus de six (6) mois de service: temps équivalent à la moitié de la durée de son emploi, jusqu'à un maximum de ~~douze~~ (12) mois.

N.B. En cas de maladie ou d'accident, l'Employeur pourra, après consultation avec le Syndicat, extentionner ces périodes.

7.06

Dans les quinze (15) jours qui suivront la signature de cette convention et au premier janvier de chaque année, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète de ses salariés avec les noms, ancienneté et salaires.

#### ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 8.01 a) La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures par semaine à faire en cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi.
- b) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel de jour est de moins de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.
- c) Les salariés à temps partiel de jour travaillent un minimum de trois (3) heures par appel.
- d) L'horaire de travail des salariés de l'équipe de jour s'étale entre 6h00/A.M. et 16h00/P.M.. L'horaire est brisée par une période de soixante (60) minutes pour le repas.
- e) L'horaire de travail des salariés de l'équipe de nuit s'étale entre 16h00/P.M. et 8h00/A.M.. Le quart doit être effectué par un horaire de huit (8) heures consécutives. L'horaire est brisée par une période de trente (30) minutes pour le repas, non rémunérée.
- f) L'équipe de nuit reçoit une prime de 0.65 cents l'heure pour les travailleurs du chiffre de 00h00 à 8h00/A.M. et de 0.25 cents l'heure pour les travailleurs de 16h00 à 24h00.
- g) Le salarié dont l'horaire de travail chevauche celui du jour et celui de nuit est rémunéré au taux correspondant à l'horaire à l'intérieur duquel il a effectué la majorité de ses heures de travail.
- h) Pour le lavage des moules, le Syndicat s'entend avec l'Employeur pour que le chapitre de l'ancienneté ne s'applique pas.

- 8.02 Tout travail autorisé et/ou requis par l'Employeur, accompli par les salarié au-delà des heures mentionnées à l'Article 8.01, sera considéré comme surtemps et sera rémunéré au taux et demi (150%) du taux horaire régulier du salarié. Le salarié sera payé de ce temps supplémentaire sur une base quotidienne et sur une base hebdomadaire.
- L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour qu'il y ait deux équipes en fin de semaine pour accomplir le temps supplémentaire.
- 8.03 En cas de manque de travail, l'Employeur procédera à des mise-à-pied plutôt que de réduire la semaine normale de travail des salariés réguliers qui est définie à l'Article 8.01 de la présente convention.
- 8.04 Tout travail de fabrication autorisé et/ou requis par l'Employeur accompli par un salarié un dimanche et les jours de fête mentionnés à l'Article 9, sera rémunéré au taux du temps double (200%), à moins d'entente contraire avec le Syndicat.
- 8.05 Tout salarié a droit à une (1) heure pour le repas du midi sans paie et les soirs où il devra retourner au travail, il pourra prendre une (1) heure pour le repas du soir, sans paie. Ce temps compte entre la cessation du travail et la reprise du travail.
- 8.06 Advenant qu'à la suite du quart régulier des salariés, l'Employeur doit avoir recours au service des salariés, ces derniers doivent accepter de travailler, à moins de force majeure.
- Cependant, si le salarié est tenu de travailler plus de trente (30) minutes après son quart régulier, le taux du temps supplémentaire s'applique.
- 8.07 Le temps supplémentaire est effectué sur une base volontaire.
- a) L'Employeur s'engage à restreindre le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, les salariés impliqués en sont prévenus aussitôt que possible.
  - b) L'Employeur a recours au volontariat, par ordre d'ancienneté, en procédant d'abord parmi les réguliers, ensuite les salariés à temps partiel et enfin les salariés en période de probation.
  - c) S'il est impossible, selon le volontariat, d'obtenir les salariés suffisants, l'Employeur assigne en commençant par l'ordre inverse de l'ancienneté pour avoir le nombre de salariés suffisants pour les besoins de l'opération.

8.08 L'Article 8.07 ne s'applique pas au travail qui n'est pas soumis à la surveillance de l'inspecteur du Ministère de l'Agriculture; l'Employeur pourra faire exécuter ce travail par des salariés à temps partiel ou salariés en période de probation, le samedi ou le dimanche, et ces salariés seront alors rémunérés suivant leur taux régulier, sauf s'ils exécutent plus de quarante (40) heures au cours d'une semaine de travail.

8.09 Nonobstant, l'Article 8.07, si le lavage des moules le matin nécessite du temps supplémentaire, l'Employeur assigne ce temps supplémentaire aux salariés réguliers, aux salariés à temps partiel ou aux salariés en service de probation, en commençant par l'ordre inverse de l'ancienneté pour avoir le nombre de salariés suffisant pour les besoins de l'opération.

#### ARTICLE 9 FÊTES CHÔMÉES, PAYÉES ET GARANTIES

- 9.01 a) L'Employeur convient d'accorder à ses salariés les fêtes statutaires ou religieuses suivantes et de les payer selon la cédule de travail pour la journée:
- le Jour de l'An;
  - le lendemain du Jour de l'An (2 janvier);
  - le Lundi de Pâques;
  - la St-Jean Baptiste;
  - la Fête du Travail;
  - la Fête de l'Action de Grâces;
  - le Jour de Noël;
  - le lendemain du Jour de Noël (26 décembre);
  - un congé flottant (remplace le congé de la Confédération);
  - un congé flottant (à être pris entre le 1er janvier et le 31 mars).
- b) Les parties peuvent convenir d'une application différente de l'Article 9.01 a) à la condition que cela puisse se faire sans nuire à la production.
- c) Le salarié régulier ou à temps partiel ne subit aucune perte de salaire à cause de la survenance d'une fête chômée et payée pendant la semaine régulière de travail.
- d) Si un jour de fête chômée et payée survient un jour non ouvrable (fin de semaine ou vacances) il est reporté au jour ouvrable suivant.

- 9.02 Tout salarié ayant fait au moins six (6) mois de travail pour l'Employeur a droit à une (1) journée de congé mobile.
- Tout salarié ayant fait au moins douze (12) mois de travail au service de l'Employeur a droit à quatre (4) journées de congés mobiles prenable à raison de deux (2) par six (6) mois.
- Ces journées seront prises au choix des salariés. Cependant, le salarié doit prévenir l'Employeur au moins quatre (4) jours à l'avance de son choix et ce, avant 4h30/P.M.. Il n'est pas permis, dû à la production, de choisir ces congés mobiles dans les semaines de quatre (4) jours. (Art. 9.01)
- De même un seul salarié à la fois, par quart de travail, pourra utiliser un congé mobile, l'ancienneté devant établir la priorité entre les salariés d'un même quart de travail.
- 9.03 Pour avoir droit au paiement des fêtes chômées mentionnées à l'Article 9.01, le salarié devra avoir complété sa période d'essai et avoir travaillé la journée ouvrable qui précède immédiatement le jour de la fête et le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour de la fête.

#### ARTICLE 10 PLAN D'ASSURANCES

- 10.01 L'Employeur s'engage à administrer dans ses cadres actuels un plan d'assurance-groupe couvrant vie, salaires et autres avantages. Le plan sera choisi conjointement avec le Syndicat et l'Employeur. Les parties s'entendent pour que les plans d'assurances soient les meilleurs à leur connaissance. L'Employeur défrait 50% de la prime.
- 10.02 Chaque année, l'Employeur donne un rapport annuel de l'assurance-salaire à tous les salariés.

#### ARTICLE 11 CONGÉS SPÉCIAUX

- 11.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé payé à son taux de salaire régulier ou sans solde dans les cas suivants:

- a) A l'occasion de la naissance ou du baptême ou de l'adoption d'un enfant: 1 jour ouvrable payé.
- b) A l'occasion du mariage du salarié: 1 jour payé.

↳ premier  
M.L.

D.G. [Signature]  
D.S. [Signature]

- c) A l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: 5 jours ouvrables consécutifs, incluant la journée des funérailles, payé.
- d) A l'occasion du décès d'un grand-parent, d'une petite fille, d'un petit fils, du gendre, de la bru, du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père, de la belle-mère: le jour des funérailles, sans solde.
- e) Si l'un ou l'autre des évènements mentionnés aux paragraphes précédents survient à plus de deux cent (200) kilomètres de la résidence du salarié, ce dernier aura droit à une journée additionnelle de congé sans solde.

#### ARTICLE 12 UNIFORMES

- 12.01 Tout uniforme ou article de travail que l'Employeur est tenu de fournir à ses salariés en vertu de la Loi sur la Santé et Sécurité du Travail ou que l'Employeur exige, devra être payé par celui-ci.
- L'entretien de ces mêmes uniformes sera à la charge de l'Employeur.
- Si un salarié veut faire remplacer une partie de l'uniforme visé par le présent Article, en raison de l'usure due à l'usage normal, il devra remettre celle qui est détériorée.
- 12.02 Sauf permission expresse de l'Employeur, tout uniforme ou article de travail fourni par l'Employeur, en vertu du présent Article, devra demeurer en permanence sur les lieux du travail.

#### ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Le Syndicat convient de la nécessité de la discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- 13.02 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesure disciplinaire avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins deux (2) fois par écrit, avec copie au Syndicat.
- Cependant, dans le cas d'un salarié qui commet pour une deuxième fois la même offense, l'Employeur pourra appliquer les mesures disciplinaires après le premier avis écrit.

Chaque réprimande et/ou mesure disciplinaire sera rayée du dossier du salarié après douze (12) mois.

- 13.03 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée, et qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire, ne se verra privé de l'un ou de l'autre des droits établis par la présente convention.
- 13.04 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause est sujette à la procédure de griefs et, il est convenu qu'un salarié suspendu ou congédié qui, au cours de la procédure de griefs, sera considéré comme ayant été trop sévèrement ou injustement puni, aura droit au remboursement partiel ou total, selon le cas, du salaire perdu par suite de telle suspension, congédiement.

#### ARTICLE 14 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 14.01 Tous les salariés régis par la présente convention devront, comme condition du maintien de leur emploi, payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par la Fédération des Syndicats Autonomes.
- 14.02 Tous les nouveaux salariés qui sont régis par la présente convention, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membre du Syndicat. Tous les salariés qui sont actuellement membres du Syndicat devront le demeurer comme condition du maintien de leur emploi.
- 14.03 L'Employeur réduira à chaque paie, des gains de chacun de ses salariés une somme fixe déterminée par le Syndicat, représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction de semaine au travail.
- 14.04 Les sommes déduites à chaque paie, des gains de chacun des salariés seront remises au Syndicat au cours de la deuxième semaine de chaque mois accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'Employeur aura fait le prélèvement. Copie du chèque et de la liste des salariés sera adressée à la Fédération des Syndicats Autonomes, 533, Rue Dupré, Chicoutimi Nord, G7G 1C5.

ARTICLE 15 LES VACANCES

- 15.01 Le temps de service continu pour établir les vacances payées auxquels un salarié a droit, sera calculé à partir du dernier jour d'avril qui précède.
- 15.02 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances n'ont pas une (1) année de service pour l'Employeur, auront droit à un congé annuel d'une durée minimum d'autant de jours qu'ils ont de mois de calendrier de service pour l'Employeur, rémunéré à raison de quatre pourcent (4%) des gains accumulés à compter du 1er mai de l'année précédente ou le paiement de ce quatre pourcent (4%) au choix du salarié.

15.03 Les salariés qui, à la date du 30 avril, possèdent plus d'un (1) an d'ancienneté ont droit à des vacances qui se lisent comme suit:

- 1 an et plus d'ancienneté ont droit à deux (2) semaines de vacances et à une paie de vacances égale à 4% du traitement annuel.
- 5 ans et plus d'ancienneté ont droit à trois (3) semaines de vacances et à une paie égale à 6% du traitement annuel.
- 10 ans et plus d'ancienneté ont droit à quatre (4) semaines de vacances et à une paie de vacances égale à 8% du traitement annuel.

Aux fins du présent Article, le terme traitement annuel veut dire le total du salaire obtenu par un salarié entre le 1er mai et le 30 avril précédant la période de prise de vacances.

- 15.04 Si une fête chômée, payée et garantie tombe durant la période de vacances d'un salarié, il recevra double salaire pour cette journée travaillée ou une journée additionnelle de vacances après entente entre l'Employeur et le salarié.
- 15.05 La période de prise de vacances sera du 1er mai au 30 octobre et du 1er janvier au 31 mars de chaque année.
- 15.06 Le choix de la période de vacances se fera par ordre d'ancienneté et sera fixée avant le premier mai pour celles prises durant la période de mai à octobre.

Ce choix ne peut être affecté par les vacances des personnes exclues de l'unité de négociations.

Cependant, afin de ne pas nuire à la production, pas plus de deux (2) salariés ne pourront choisir la même période de vacances sans le consentement de l'Employeur.

Afin de ne pas nuire à la production, aucun salarié ne pourra prendre de vacances durant la semaine au cours de laquelle il bénéficie du congé de la St-Jean Baptiste.

Un salarié ne pourra prendre plus de deux (2) semaines de vacances durant la période du 1er mai au 30 octobre.

#### ARTICLE 16 RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 16.01 Un grief, aux fins de la présente convention, est une mésentente entre les parties relativement à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 16.02 Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention peut soumettre un grief en suivant la procédure ci-après décrite:
- a) Seul ou accompagné d'un officier syndical, le salarié doit présenter son grief, par écrit, à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours qui suivent la naissance dudit grief ou dans les dix (10) jours de sa connaissance de l'événement ayant donné naissance audit grief, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de la date dudit événement.
  - b) Le supérieur immédiat doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief. Si les deux parties n'en arrivent pas à une entente dans les délais susmentionnés ou encore si le supérieur immédiat n'a pas rendu sa décision ou si celle-ci n'est pas satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage dans les vingt (20)

jours de la décision susmentionnée ou de l'expiration du délai pour la rendre.

- 16.03 Après entente entre les parties, à l'exception des délais prévus à l'Article 16.02 a), les autres délais de la procédure de griefs peuvent être extentionnés.
- 16.04 Le calcul des délais se fait en jours ouvrables.

#### ARTICLE 17 ARBITRAGE

- 17.01 Aucun grief peut être soumis à l'arbitrage sans avoir préalablement suivi la procédure de griefs à l'Article 16.
- La partie qui soumet le grief à l'arbitrage doit en donner avis par écrit à l'autre partie, dans le délai prévu au paragraphe 16.02 b), cet avis doit contenir un exposé sommaire du grief et du correctif recherché. Une copie de cet avis devra être transmise à l'arbitre choisi.
- 17.02 L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie quelle qu'elle soit dans cette convention.
- 17.03 Les parties s'entendent pour que l'arbitrage soit référé aux arbitres prévus à cet Article:
- Me Martin Côté
  - Me André Truchon de Chicoutimi
- 17.04 Les parties aux présentes voient à ce que la procédure d'arbitrage soit expéditive, la décision de l'arbitre devant être rendue dans les trente (30) jours suivants la date de l'audition. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à cette convention, ainsi que le(s) salarié(s) concerné(s). Sur demande de l'arbitre, les parties peuvent prolonger le délai ci-haut mentionné.
- 17.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à raison de 50% par chacune des parties.

ARTICLE 18 SALAIRES

- 18.01 L'Employeur convient de payer et le Syndicat convient d'accepter pendant la durée de cette convention, la liste des taux de salaire apparaissant à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 18.02 Tous les salaires actuellement payés aux salariés régis par la convention, s'ils sont supérieurs aux taux fixés, demeurent des salaires légaux conformément aux dispositions de la Loi. Toute entente supérieure aux conditions fixées par la présente, demeure pour la durée de la convention.

ARTICLE 19 LA PAIE HEBDOMADAIRE

- 19.01 La paie est remise aux salariés à toutes les semaines au plus tard le jeudi soir et elle couvre la semaine précédente de travail. Les détails suivants doivent apparaître sur le bordereau de paie:

- a) Nom et prénom du salarié
- b) Période de paie
- c) Nombre d'heures d'ouvrage
- d) Temps supplémentaire
- e) Salaire brut
- f) Déductions
- g) Salaire net
- h) Cotisation syndicale

L'Employeur s'engage à indiquer sur les formules T-4 et TP-4 les cotisations syndicales versées par les salariés.

ARTICLE 20 BÉNÉFICES SUPPLÉMENTAIRES

- 20.01 Les salariés des Aliments Roch Ltée continueront à recevoir l'escompte qui leur était consentie sur les produits offerts par les Aliments Roch Ltée pour leur famille où ils habitent. Les salariés doivent se faire servir par une autre personne que par lui-même.

Les salariés devront remettre leurs commandes par une personne désignée par l'Employeur avant le jeudi de chaque semaine: ces commandes seront remplies le jeudi et les salariés devront prendre livraison de leur commande le même jour.

Les salariés devront acquitter le coût de leurs achats dans les sept (7) jours de leur réception, sinon l'Employeur pourra retenir à même la paie du salarié le montant de ses achats.

20.02

Pause café

Le salarié a droit à une période de quinze (15) minutes de repos par demi-journée de travail.

ARTICLE 21 DROITS ACQUIS

21.01

A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis, soit en vertu de l'usage ou de la coutume particulière de l'entreprise dont ils jouissent actuellement.

Les salariés recevant un salaire et des avantages pécuniaires supérieurs à ceux déterminés par la présente convention continuent à bénéficier des mêmes avantages et salaires.

ARTICLE 22 REPAS

22.01

Les repas pour les camionneurs et leurs aides sont de \$6.25 par repas, sur facture, quand ils ont à prendre leur repas à l'extérieur de leur domicile.

ARTICLE 23 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

23.01

L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail.

ARTICLE 24 FONCTION DE JURÉ OU TÉMOIN

24.01

Tout salarié appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans laquelle il n'est pas personnellement impliqué, reçoit de l'Employeur la différence entre sa paie de juré ou témoin et son salaire régulier pour une durée n'excédant pas cinq (5) jours.

Les salariés devront acquitter le coût de leurs achats dans les sept (7) jours de leur réception, sinon l'Employeur pourra retenir à même la paie du salarié le montant de ses achats.

20.02

Pause café

Le salarié a droit à une période de quinze (15) minutes de repos par demi-journée de travail.

ARTICLE 21 DROITS ACQUIS

21.01

A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis, soit en vertu de l'usage ou de la coutume particulière de l'entreprise dont ils jouissent actuellement.

Les salariés recevant un salaire et des avantages pécuniaires supérieurs à ceux déterminés par la présente convention continuent à bénéficier des mêmes avantages et salaires.

ARTICLE 22 REPAS

22.01

Les repas pour les camionneurs et leurs aides sont de \$6.25 par repas, sur facture, quand ils ont à prendre leur repas à l'extérieur de leur domicile.

ARTICLE 23 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

23.01

L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail.

ARTICLE 24 FONCTION DE JURÉ OU TÉMOIN

24.01

Tout salarié appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans laquelle il n'est pas personnellement impliqué, reçoit de l'Employeur la différence entre sa paie de juré ou témoin et son salaire régulier pour une durée n'excédant pas cinq (5) jours.

ARTICLE 25 CHEF D'ÉQUIPE

25.01

Un chef d'équipe est un salarié qui, sous la direction de l'Employeur, tout en travaillant lui-même, voit à l'entraînement, au bon travail et à la coordination des activités d'un département.

L'Employeur nomme, selon ses besoins, des chefs d'équipe dans le(s) département(s) où il le juge à propos.

Le salarié chef d'équipe reçoit une prime horaire de 0.25 cents en plus de son taux horaire régulier.

ARTICLE 26 COURS DE PERFECTIONNEMENT

Lorsqu'à la demande de l'Employeur un salarié suit, en dehors de son horaire régulier de travail, un cours de perfectionnement pour des fins connexes aux besoins de l'entreprise, l'Employeur s'engage à défrayer les frais de scolarité de ce cours.

ARTICLE 27 ANNEXES

Les annexes et les lettres d'entente à la présente convention en font partie intégrante.

Le Syndicat des Employés des  
Régions de

ARTICLE 28

L'Employeur s'entend avec le Syndicat que la durée de cette convention sera de vingt-quatre (24) mois pour la clause salariale et de trente-six (36) mois pour tout autre clause de cette convention, et ce à partir du 1er avril 1984.

En foi de quoi, nous avons signés:

A Chicoutimi ce 16 (seize) ième jour  
du mois de Mai 1984.

Aliments Roch Ltée

Alain Gagné  
Jean Roch Gagné  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Le Syndicat des Employés des  
Aliments Roch

Daniel Gagné  
Marc Lamer  
Jacques Desjardins  
Henri Touvier

ANNEXE "A"

1a) Les taux de salaires précités seront en vigueur pour une période de vingt-quatre (24) mois.

1b) Un montant rétroactif sera accordé a chaque salarié pour la différence entre leur salaire actuel et le salaire mentionné sous la rubrique signature à l'annexe "A".

Le montant sera accordé, par l'Employeur, à raison d'une semaine normale de travail et couvrant la période de la signature du présent contrat rétroactivement au 1er avril 1984.

Les augmentations de salaires prévues durant la présente convention seront effectives le dimanche soir à minuit.

ANNEXE "A"

Salaires

<u>Taux horaire Actuel</u>	<u>Signature</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>
9.65	9.85	9.98	10.11	10.35
7.38	7.85	8.14	8.41	8.78
6.50	7.00	7.33	7.66	8.10
5.63	6.43	6.76	7.09	7.53
5.25	6.00	6.42	6.84	7.35
4.75	5.75	6.25	6.75	7.35

LETTRE D'ENTENTE

L'employeur s'entend avec le Syndicat pour que l'horaire du camionneur longue distance soit de deux (2) voyages à Montréal, aller et retour, avec chargement et/ou déchargement au point d'origine et au point d'arrivée ainsi qu'aux points intermédiaires et de cinq (5) heures d'entretien sur le véhicule qu'il utilise dans l'exécution de ses fonctions. Ce travail au complet équivaut à quarante-quatre (44) heures travaillées par semaine.

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu entre l'Employeur et le Syndicat que les membres de la famille de Monsieur Gagné peuvent travailler pour l'entreprise des Aliments Roch Ltée. Cependant, ce droit ne peut permettre à l'Employeur de mettre à pied un salarié régulier ou en cas de rappel, faire passer un membre de la famille avant un salarié régulier.

LETTRE D'ENTENTE

L'employeur et le Syndicat conviennent que la clause de la Mise à Pied (7.04) dans le cas du camionneur ne s'applique pas.

LETTRE D'ENTENTE

Le Syndicat s'entend avec l'Employeur pour que tout nouveau salarié reçoit, à la date de son droit d'ancienneté, ce qui suit:

six (6) mois d'ancienneté:

*D.G. Guy J.D. D.P.*  
\*1 /hre d'augmentation

douze (12) mois d'ancienneté:

*M.I. [Signature]*  
\*1 /hre d'augmentation

dix-huit (18) mois d'ancienneté: obtention du salaire à la rubrique 4.75 de l'Annexe "A".

Selon le salaire en vigueur au moment du rattrapage.

LETTRE D'ENTENTE

Dans le cas du décès du père, de la mère, de la soeur, ou du frère d'un employé, le salarié bénéficie de trois (3) jours ouvrables payés pourvu qu'il s'agisse de jours survenants entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.

LETTRE D'ENTENTE

intervenue  
entre:

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

DÉPÔT

7335-3

Dépôt N°:

87 02 020

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

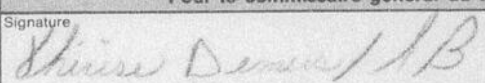
Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22607-02
Date	Signature 86-10-23	Réception 86-10-27	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés des Aliments Roch</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Aliments Roch Ltée</b> 1395, rue manic Parc Industriel Haut-Saguenay Chicoutimi, Qc G7K 1G8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération des Syndicats Autonomes</b> 333, rue Racine Est, Suite 2 Chicoutimi, Qc G7H 1S8 Att: <u>M. Daniel Gagné</u>	Région <u>02-01</u> Activité <u>6318-08</u> Affiliation <u>12 IND</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	
<b>OBJET: Montants forfaitaires payés aux salariés.</b>	
Pour le commissaire général du travail	
Signature 	Date 87-02-02

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

LETTRE D'ENTENTE

intervenue  
entre:

Syndicat des employés des  
aliments Roch

et

Les Aliments Roch Ltée

ARTICLE 28

L'Employeur s'entend avec le Syndicat que la durée de cette convention sera de vingt-quatre (24) mois pour la clause salariale et de trente-six (36) mois pour toute autre clause de cette convention, et ce à partir du 1er avril 1984.

Les parties aux présentes ont conclu les faits suivants:

Tous les salariés à l'emploi de l'Employeur, à la date de la signature de cette entente, recevront un forfait de cinq cents dollars (500\$) payable de la façon suivante:

Durant les quinze (15) jours suivant la signature de cette entente, les salariés qui ont plus d'un (1) an d'ancienneté recevront un forfait de deux cent cinquante dollars (250\$) et le ou vers le 8 décembre de la même année, ils recevront un forfait de deux cent cinquante dollars (250\$).

*CR*

Nonobstant la clause ci-haut mentionnée, les salariés qui ont terminé leur période d'essai et qui n'ont pas atteint leur année d'ancienneté seront payés au prorata des jours travaillés.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Chicoutimi cette entente le 23 ième jour d'octobre de l'an mil neuf cent quatre-vingt-six.

Luc Thibault

Alan Dore

Henri Fournier

Syndicat des employés des  
aliments Roch

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Paul G. Gagné  
Les Aliments Roch Ltée



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

DÉPÔT **7335-3**

Dépôt N°: **8702021**

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 type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: <b>Q 22607-02</b>
Date	Signature: <b>86-10-23</b> Réception: <b>86-10-27</b> Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés des Aliments Roch</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Aliments Roch Ltée</b> 1395, rue Manic Parc Industriel Haut-Saguenay Chicoutimi, Qc G7K 1G8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération des Syndicats Autonomes</b> 333, rue Racine Est, Suite 2 Chicoutimi, Qc G7H 1S8 Att: <u>M. Daniel Gagné</u>	Région: <b>02-01</b> Activité: <b>6318-08</b> Affiliation: <b>12 IND</b>

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**

**OBJET: modifier articles 7 et 25 de la convention collective.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <u><i>Christine Demers / A.B.</i></u>	Date: <b>87-02-02</b>

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

003 (094)

RECHERCHE

*Alexis J. Dumas*  
Syndicat des employés des aliments Roch

*Christine Demers*  
Les Aliments Roch Ltée

LETTRE D'ENTENTE

86 001 27 13:46 *CV*

intervenue  
entre:

Syndicat des employés des  
aliments Roch

et

Les Aliments Roch Ltée

L'Employeur et le Syndicat conviennent de modifier, tel qu'il  
appert dans les documents annexés à la présente lettre d'en-  
tente, les articles 7 et 25 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Chicoutimi,  
ce 23 ième jour d'octobre de l'an mil neuf cent quatre-vingt-  
six.

*Alb. Doyon*  
\_\_\_\_\_

*Luc Thibeault*  
\_\_\_\_\_

*Alexis Poirier*  
\_\_\_\_\_

Syndicat des employés des  
aliments Roch

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Paul G. Poirier*  
\_\_\_\_\_

Les Aliments Roch Ltée

ARTICLE 7

ANCIENNETE

7.01                   Aucun changement.

7.02                   a) Aucun changement;

                      b) Aucun changement.

7.03                   Aucun changement.

7.04                   a) La mise à pied

En cas de réduction du personnel, les  
salariés seront mis à pied en commençant  
par ceux qui ont le moins d'ancienneté:

1) les salariés en période d'essai,

2) les salariés à temps partiel,

3) les salariés réguliers,

4) les assistants contremaître;

b) Aucun changement;

c) Aucun changement;

d) Aucun changement.

7.05                   Aucun changement.

7.06                   Aucun changement.

ARTICLE 25

ASSISTANT CONTREMAÎTRE

- 25.01 L'assistant contremaître est un salarié qui, tout en effectuant les mêmes tâches que celles des salariés couverts par la présente convention collective, assume les responsabilités suivantes:
- a) il participe à l'entraînement des salariés;
  - b) il veille à l'exécution, par les salariés, du travail déterminé par l'Employeur ou son représentant;
  - c) Il donne des appréciations impartiales sur le travail fait par les salariés sous sa responsabilité.
- 25.02 L'Employeur nomme, selon ses besoins, des assistants contremaître dans le(s) département(s) où il le juge à propos.
- 25.03 Suite à sa nomination, l'assistant contremaître est assujetti à une période d'essai de six (6) mois. Durant cette période, l'Employeur peut, si le salarié ne remplit pas la tâche d'assistant contremaître à sa satisfaction, le rétrograder; le salariés retrouve alors le poste qu'il occupait avant sa nomination.
- 25.04 Le salarié assistant contremaître reçoit une prime horaire de cinquante cents (0.50\$) en plus de son taux horaire régulier.