

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

LES ALIMENTS ROCH LTEE

CI-APRES APPELE "L'EMPLOYEUR"



ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES ALIMENTS ROCH LTEE

CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE

- 1.01 L'employeur reconnaît le Syndicat, pour fin de négociations collective, comme représentant exclusif de tous les salariés couverts par l'accréditation 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 représenté par le Syndicat de coopérer en vue de remplir les but ci-haut 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 GENERALES

- 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 ou obligation que ce soit de la part de l'employeur ou du Syndicat ou de la part de tout les salarié 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 tout ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de cette convention.

- 3.04 Les parties contractantes conviennent mutuellement qu'il ne devra 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 REPRESENTANT DES SALARIES

- 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 et 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 le recevoir dans son établissement, pour fins de négociations, enquête et règlement des 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, ect...
  - 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 mentionné 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 leur travail, sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles, telles que; congrès, réunions éducatives, cours organisés 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 17.

ARTICLE 6 DEFINITION

- 6.01 Les mots "salarié" ou "salariée", partout où ils se rencontrent dans cette convention, signifient un salarié ou tous les salariées de l'unité de négociations définie plus haut, sauf, si le contexte le stipule autrement.
- Partout où l'on emploie le pronom masculin dans cette convention, il signifie et comprend le pronom féminin partout où le contexte s'y applique.
- Les mots "salariés réguliers" signifient les salariés dont la semaine normale de travail consiste dans le nombre d'heures mentionnés à l'article 8.01 de la présente convention. Un salarié devient régulier s'il a travaillé au moins 125 jours pour l'employeur au cours de semaines consécutives, de plus de 25 heures de travail.
- Les mots "salariés à temps partiel" signifient les salariés qui travaillent occasionnellement ou font moins de 25 heures de travail par semaine.
- Les mots salarié à "l'essai" signifient les salariés qui travaillent plus de 25 heures par semaine, mais qui n'ont pas complété au moins 125 jours de travail pour l'employeur au cours de semaines consécutives, de plus de 25 heures de travail. Tout en étant régie par la présente convention, les salariées à l'essai n'ont pas droit à la procédure de grief en cas de mis-à-pied, mesure disciplinaire ou congédiement.

ARTICLE 7 ANCIENNETE

- 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 Tout salarié doit, pour acquérir le droit d'ancienneté avoir complété une période d'essai de 125 jours de travail pour l'employeur au cours de semaines consécutives de plus de 25 heures de travail. Après ces 125 jours, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et elle est calculé rétroactivement à la date de son dernier embauchage.
- 7.03 Le salarié à l'essai et le salarié à temps partiel sont assujettis à toutes les dispositions de cette convention, mais si l'employeur les congédie parce que non satisfait de leur travail, ils n'ont pas droit de recours en vertu de la procédure de griefs.
- 70.4 (A) Mise-à-pied  
Pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'employeur soient en mesure de remplir les fonctions normales de l'emploi, les salariés seront mis-à-pied dans l'ordre suivant, en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté:  
(1) Les salariés 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 celui qui est prévu au paragraphe précédant, à condition qu'ils soient pleinement qualifiés pour accomplir tout ouvrage qu'il pourrait avoir alors à faire.  
(C) Promotion  
Au cas de promotion, la préférence sera accordée au salarié qui a la 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 complétés, 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 continu: Temps équivalent à la moitié de la durée de son emploi, jusqu'à un maximum de six (6) mois.  
N.B. En cas de maladie ou d'accident, l'employeur pourra, après consultation avec le Syndicat, extensionner ces périodes.
- 7.06 Dans les quinze (15) jours qui suivront la signature de cette convention et au 1er janvier de chaque année, l'employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète de ses salariés avec les noms, ancienneté et salaire.
- ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS
- 8.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures par semaine, soit du lundi au vendredi.
- 8.02 Tout travail autorisé et/ou requis par l'employeur, accompli par les salariés au-delà des heures mentionnées à l'article 8.01, sera considéré comme surtemps et sera rémunéré aux 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 mises-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 le dimanche et les jours de fêtes 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.

ARTICLE 9 FETES CHOMEES, PAYEES ET GARANTIES

- 9.01 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 (1er janvier)
  - 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 Grâce
  - Le jour de Noël
  - Le lendemain du jour de Noël (26 décembre)
  - Un congé flottant (remplace le congé de la Confédération)
- 9.02 L'employeur convient d'accorder et de payer à tous les salariés de plus de six (6) mois d'ancienneté, deux (2) journées mobiles de congés par année. Ces journées seront prises au choix des salariés, après entente entre les parties. Mais pas dans les semaines de 4 jours (semaine des congés de l'article 9.01) pour les deux (2) jours, le 2ième pris entre le 1er novembre et le 31 mars.
- 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'ASSURANCE

- 10.01 L'employeur s'engage à administrer dans ses cadres actuels un plan d'assurance-groupe couvrant vie, salaire et autres avantages. Le plan sera choisi conjointement par le syndicat et l'employeur dans les cent vingt (120) jours de la signature de la présente convention. Advenant que le plan actuel soit plus avantageux, le Syndicat en acceptera le contenu. L'Employeur paiera 50% de la prime. Advenant le changement du plan d'assurance, il devra couvrir les mêmes personnes.
- 10.02 Chaque année, l'employeur donne un rapport annuel de l'assurance-salaire, à tous les salariés.

ARTICLE 12 CONGES SPECIAUX

- 12.01 L'employeur accordera des congés d'absence, sans perte de salaire pour le salarié concerné dans les cas suivants et pour le nombre de jours ouvrables y indiqués:
- (a) Naissance de son enfant: une (1) journée pourvu qu'il (adoption enfant) s'agisse de jours ouvrables (journée même ou lendemain)
  - (b) Décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur: trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.

- (c) Décès de son conjoint, de son enfant: cinq (5) jours.
- (d) Décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son grand-père ou de sa grand-mère: la journée des funérailles.
- (e) L'employeur accordera un jour de congé sans salaire à tout salarié pour le mariage d'un proche parent tel que: frère, soeur, mère, père, enfant: le jour du mariage. Le salarié devra cependant avertir le gérant au son employeur sept (7) jours à l'avance.

ARTICLE 13 UNIFORMES

- 13.01 Tout uniforme, comprenant également: boucles, cravates et insignes, exigé par l'employeur 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 nécessaire à son travail, il devra remettre celle qui est détériorée.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 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.
- 14.02 Sauf, dans le cas d'une offense grave, l'employeur convient de ne pas appliquer des mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une (1) fois par écrit, avec copie au Syndicat. Toute réprimande et mesure disciplinaire seront effacées du dossier du salarié si l'offense n'a pas été répétée pendant douze (12) mois.
- 14.03 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 l'autre des droits établis par la présente convention.
- 14.04 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause est sujette à la procédure des 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 15 SECURITE SYNDICALE

- 15.01 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 l'assemblée générale du Syndicat.

- 15.02 Tous les nouveaux salariés qui sont régis par cette convention, devient, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat. Tous les salariés qui sont actuellement membres du Syndicat devront le demeurer comme condition du maintien de leur emploi.
- 15.03 L'employeur déduira 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.
- 15.04 Les sommes déduites à chaque paie, des gains de chacun de ses salariés seront remise 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 adressé à la Fédération régional des syndicats autonomes, 64 rue du Pont Chicoutimi-Nors, G7G 3A7.

ARTICLE 16 LES VACANCES

- 16.01 Le temps de service continu pour établir les vacances payées auxquelles un salarié a droit, sera calculé à partir du dernier jour d'avril qui précède.
- 16.02 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 (4) pour cent au choix du salarié.
- 16.03 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont une (1) année de service auront droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de quatre pourcent (4%) des gains accumulés à compter du 1er mai de l'année précédente.
- 16.04 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant la période de vacances, ont cinq (5) ans de service, auront droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de six pourcent (6%) des gains accumulés à compter du 1er mai de l'année précédente. Cette troisième semaine sera prise après entente entre les parties, entre le 1er janvier et le 31 mars et non dans les semaines ou il y a congé de l'article 9.01.
- 16.05 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.
- 16.06 La période de prise de vacances sera du 1er mai au 30 octobre et du 1er janvier au 31 mars de chaque année.

- 16.07 Nouvelle clause  
 Le choix de la période de vacances se fera par ordre d'ancienneté et sera fixée avant le premier mai pour celles prise durant la période de mai à octobre.  
 Ce choix ne peut être affecté par les vacances des personnes exclues de l'unité de négociation.  
 Cependant, afin de ne pas nuire à la production, deux salariés ne pourront choisir la même période de vacances sans le consentement de l'employeur.
- ARTICLE 17 REGLEMENT DE GRIEFS
- 17.01 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.
- 17.02 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.
- 17.03 Après entente entre les parties, à l'exception des délai prévus à l'article 17.02a), les autres délais de la procédure de grief peuvent être extensionnés.
- 17.04 Le calcul des délais se fait en jour ouvrable.
- ARTICLE 18 ARBITRAGE
- 18.01 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir préalablement suivi la procédure de grief prévue à l'article 17.  
 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 17.02 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.
- 18.02 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.

- 18.03 Les parties s'entendent pour que l'arbitrage soit référé aux arbitres prévus à cet article:
- M. Carol Allaire, professeur d'Université;
  - Me André Truchon de Chicoutimi.
- 18.04 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 suivant 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.
- 18.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à raison de 50% par chacune des parties.
- ARTICLE 19 SALAIRES
- 19.01 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.
- 19.02 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 20 LA PAIE HEBDOMADAIRE
- 20.01 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 ses salariés.
- ARTICLE 21 BENEFICES SUPPLEMENTAIRES
- 21.01 Les salariés des Aliments Roch Ltée continueront à recevoir l'escompte qui leur était consenti sur tous 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.
- 21.02 Pause café  
Le salarié a droit à une période de quinze (15) minutes de repos par demi-journée de travail.

ARTICLE 22 DROITS ACQUIS

22.01 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 supérieur à ceux déterminés dans la présente convention continuent à bénéficier des mêmes avantages et salaires.

ARTICLE 23 REPAS

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 24 SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

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

ARTICLE 25 FONCTION DU JURE OU TEMOIN

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 26 CHEF D'EQUIPE

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 la coordination des activités d'un département.

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

Le salarié chef d'équipe reçoit une prime horaire de 0,25\$ en plus de son taux horaire régulier.

ARTICLE 27 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 28 ANNEXES

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

ARTICLE 29

DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention collective entre en vigueur le 9 février 1982 pour se terminer le 1er avril 1984.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE vingt-deuxième JOUR DE juillet MIL NEUF CENT QUATRE VINGT-DEUX.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES  
ALIMENTS ROCH

LES ALIMENTS ROCH LIMITEE

PAR:

Guy Godin

Guy Gagné

PAR:

Jean Roch Lacroix

J. Roch Lacroix

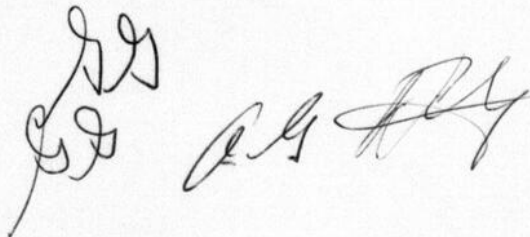
SALAIRES DES EMPLOYES DES ALIMENTS ROCH LTEE

Le 1er juin 1982	25.00\$
Le 1er décembre 1982	25.00\$
Le 1er juin 1983	25.00\$

Rétroactivité

Réal Potvin	300.00\$
Guy Godin	250.00\$
Jacques Desbiens	200.00\$
Denis Poirier	200.00\$
Réjean Houde	175.00\$
Luc Thibeault	100.00\$

Convention se terminant le 1er avril 1984.

The block contains two handwritten signatures in dark ink. The signature on the left is more compact and stylized, while the one on the right is more elongated and includes a long horizontal stroke at the end.

LETTRE D'ENTENTE

Le syndicat et l'employeur conviennent que l'entrée à l'ouvrage par un employé certains matins (départ des opérations) sera rémunéré après entente avec l'employeur et l'employé.

The block contains three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a stylized, vertical signature. The second signature in the middle is a cursive signature. The third signature on the right is a more complex, cursive signature.

LETTRE D'ENTENTE

Le syndicat et l'employeur conviennent que la surveillance et les transferts effectués sur les heures de repas sera rémunéré après entente avec l'employeur et l'employé.

*[Handwritten signatures]*

LETTRE D'ENTENTE

Le syndicat et l'employeur conviennent que la secrétaire de l'entreprise Les Aliments Roch Ltée, sera soumise à la clause 16.07 de la présente convention collective de travail en ce qui a trait au choix de ses vacances.

*Handwritten signatures:*  
A vertical line with a flourish at the top, followed by a signature that appears to be "G. G." and another signature to the right that appears to be "A. G."