

No.

25718-01

NOM

Entreprises Michel Lapierre Inc.

Reginald

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE: Les Entreprises Michel Lapierre Inc.
930, rue Principale, Ouest
Magog, (Québec)
J1X 2B6

PAR MESSAGE

83 MAR 31 16 09

PARTIE DE PREMIERE PART

ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR
OU
LA PARTIE PATRONALE

ET: L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DU VEGETARIEN
DE MAGOG.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 06 23
M.T.M.S.R.

PARTIE DE SECONDE PART

ci-après appelée:

LE SYNDICAT

CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR LE: 27/2/82
POUR SE TERMINER LE: 27/8/84

à 30h 39 min

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La partie patronale reconnaît que le syndicat des employés du Végétarien est une association accréditée et qu'elle est le seul agent négociateur autorisé à négocier avec elle une convention collective de travail pour tous les travailleurs actuels ou futurs exerçant une des occupations comprises dans l'unité de négociation au certificat d'accréditation.

L'employeur reconnaît de plus le syndicat comme mandataire de tous les travailleurs pour discuter des autres conditions de travail non prévues à la convention collective.

1.02 Dans cette convention, le mot employeur peut aussi se lire comme suit: Tout préposé désigné par ce dernier.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITION

2.01 La présente convention a pour but de régir les relations entre l'employeur et le syndicat et de déterminer des conditions de travail justes et équitables pour les deux parties.

2.02 L'employeur s'engage à traiter ses travailleurs avec considération et à n'exiger qu'une journée normale de travail.

2.03 TRAVAILLEUR (inclut travailleur régulier, travailleur occasionnel)

a) Travailleur régulier

1) Le terme travailleur régulier désigne toute personne exerçant une occupation inférieure à celle de gérant de magasin, d'assistant-gérant de magasin ou de gérant de département au service de l'employeur assujetti à la présente convention. Cependant, si le gérant de magasin ou l'assistant-gérant de magasin ou le gérant de département est un salarié au sens du Code du travail de la province de Québec, ce salarié sera assujetti à la présente convention.

11) Les travailleurs réguliers qui ont fait un minimum de quinze (15) ^{SEMAINES} consécutives (excluant les absences prévues à la convention collective ou autorisées par l'employeur) à raison de trente-cinq (35) heures et plus par semaines (excluant le temps supplémentaire) bénéficient des avantages et bénéfices de la convention à 100%.

111) Un travailleur qui est régulier au moment de la signature de la convention ou un travailleur qui devient régulier devant la convention collective, le demeure pour toute la durée de la convention collective, et ce peut importe le nombre d'heure effectuées.

b) Travailleur occasionnel

1) Le terme travailleur occasionnel désigne toute personne travaillant au service de l'employeur non assujetti à la présente convention en surplus du personnel régulier durant certaines périodes de pointes périodiques hebdomadaires ou autres. Ces périodes ne devant pas excéder un total de trente-cinq (35) heures par semaine.

11) Il est convenu que le travailleur occasionnel qui a fait quinze (15) semaines consécutives à raison de vingt (20) heures et plus par semaine, devient couvert par la convention collective à 100%

c) Donc, un travailleur paye les cotisations syndicales au moment où il devient couvert par la présente convention.

d) Définition du terme prorata des heures:

1) Dans le cas des fêtes chômées et payées et des congés sociaux, le prorata sera calculé, sur le total des heures travaillées durant les deux semaines précédants le congé mobile ou la fête chômée payée, divisé par 10.

e) Les heures de travail pour tous les travailleurs réguliers sont distribuées par ancienneté. Lorsque l'employeur diminue les heures de travail d'un salarié, il doit lui offrir les heures manquantes pour lui permettre d'atteindre le maximum d'heures possible, et ce de la façon suivante: L'employeur lui offre les heures faites par les autres travailleurs dans le département ou dans les autres départements si le travailleur remplit les exigences normales du poste et s'il a l'ancienneté requise. Il reste à la discrétion de l'employeur et des

SÉS M.J.
et

préposés de décider s'il a compétence.

2.04 Un travailleur occasionnel ne peut jouir des avantages de la convention collective au détriment des travailleurs réguliers.

2.05 Le français est reconnu comme seule langue de travail.

ARTICLE 3 REGIME SYNDICAL

3.01 Tout travailleur régulier et travailleur occasionnel assujetti à la présente convention par l'article 2.03 doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndical fixée par le syndicat.

3.02 Tout nouveau travailleur régulier ou occasionnel, rencontrant les exigences des articles 2.03-A 11 et 2.03-B 11 doit devenir et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée.

3.03 Si un travailleur cesse d'être membre du syndicat ou si un nouveau travailleur refuse d'y adhérer, le syndicat en donnera avis écrit à l'employeur et celui-ci devra, dans les sept (7) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce travailleur, à moins que pendant ce délai, il ne se soit conformé au présent article.

3.04 L'employeur déduit, à chaque paie, des gains de chacun de ses travailleur, l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet les sommes déduites au syndicat dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois suivant le prélèvement, accompagné d'une liste des travailleurs pour lesquels il aura ainsi fait le prélèvement.

Les retards dans les retenus syndicales ainsi que les cotisations syndicales non prélevées sont entièrement à la charge de l'employeur.

ARTICLE 4 DROIT DE LA DIRECTION

4.01 L'employeur a le droit de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier les travailleurs, le tout de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

DROIT DE LA DIRECTION (suite)

- 4.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'employeur relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention peut être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de griefs. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Pour un grief de la part du syndicat, la preuve incombe au syndicat.

ARTICLE 5

REPRESENTATION SYNDICALE

- 5.01 Le président du syndicat autorisés par ce dernier (en plus des travailleurs concernés pour l'alinéa 1 et 2) et dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
1. Discussions entre l'employeur et des travailleurs relatives à des griefs ou à des conditions de travail.
 2. Rencontres avec un travailleur concernant les conditions de travail prévues à la convention collective, sans sortir de l'établissement.
 3. La négociation et la conciliation de la convention collective avec l'employeur.
 4. L'audition de grief par l'arbitre.

ARTICLE 6

AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 Le syndicat peut afficher tout document d'activités syndicales sur un tableau bien en vue dans le magasin que l'employeur met à la disposition du syndicat à cette fin.

ARTICLE 7

DROITS DES EMPLOYÉS

- 7.01 Un travailleur qui n'a pas terminé sa période d'essai peut être congédié s'il ne remplit pas les exigences normales du poste, et cette décision sera prise par l'employeur seulement.
- 7.02 Tout travailleur perd ses droits uniquement dans les cas suivants:

DROITS DES EMPLOYES (suite)

- a) Départ volontaire: c'est-à-dire un travailleur qui signe une renonciation à son emploi ainsi qu'à ses droits d'ancienneté. Cependant, ledit document ne pourra être admis en preuve que s'il est contresigné par un représentant syndical qui devra le faire dans les trois (3) jours ouvrables suivants.
- b) congédiement pour juste cause.
- c) Si un travailleur néglige ou refuse après sa mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de son rappel par lettre recommandée, dont copie est remise au syndicat, adressée à sa dernière adresse fournie à l'employeur, à moins d'incapacité médicale.

ARTICLE 8

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

8.01

Constituera un grief au sens de la présente convention, toute mésentente relative aux conditions de travail des travailleurs. C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir au cours de la durée des présentes. Par conséquent, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

- a) Le président du syndicat soumet le grief à l'employeur ou à son représentant dûment mandaté, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants les événements qui ont suscité le grief.
- b) L'employeur ou son représentant, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief, communiquera sa décision par écrit aux personnes qui lui ont présenté le grief.
- c) Si la décision écrite de l'employeur ou de son représentant n'est pas rendue ou n'est pas satisfaisant, tout grief pourra être soumis à l'arbitrage conformément au code du travail, dans les cinq (5) jours suivants l'expiration du temps prévu au paragraphe b.

8.02

Les honoraires de l'arbitre unique sont payés par la partie perdante.

8.03

Toute décision arbitrale est finale, obligatoire et lie les deux (2) parties.

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 8.04 Dans tous les cas, l'arbitre a le pouvoir de conformer la décision de l'employeur, de l'annuler ou de lui substituer toute autre décision qui lui semble juste dans les circonstances, le tout en conformité avec les dispositions de la convention collective et en outre, de statuer sur le remède à apporter pour corriger la situation et décréter en tenant compte du salaire gagné ailleurs.
- 8.05 Les témoins sont libérés de leur travail, et ce pour l'audition des griefs à l'arbitrage, mais ne doit pas excéder deux (2) témoins, sauf du consentement de l'employeur.
- 8.06 Pour toute matière ayant trait à la convention collective tout membre du syndicat doit, être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.
- 8.07 Un travailleur qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

ARTICLE 9

SALAIRE

- 9.01 Les taux minima de salaire en vigueur sont prévus à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 9.02 Dans aucun cas l'employeur ne pourra réduire le salaire horaire ou hebdomadaire des travailleurs.
- 9.03 Les travailleurs recevant un salaire supérieur à ceux déterminés dans la présente convention continueront à bénéficier des mêmes avantages et salaires.
- 9.04 L'employeur a le droit en tout temps de rénumérer un travailleur plus cher que les salaires fixés à la convention, sans qu'il ne soit importuné d'aucune manière par le syndicat. Ceci est à la seule discrétion de l'employeur.

ARTICLE 10

PRATIQUES DEFENDUES

10.01 L'employeur s'engage à ne pratiquer aucune discrimination.

ARTICLE 11

DISCIPLINE

- 11.01 a) Tout avertissement écrit, toute suspension et tout congédiement sont des mesures disciplinaires.
- b) Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées, suivant la gravité et la fréquence de l'offense reprochée, et qu'en aucun cas le travailleur 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.

11.02 Sauf en cas d'infraction grave (dont la preuve incombe à l'employeur), l'employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir averti préalablement le travailleur au moins trois (3) fois par écrit, avec copie au syndicat.

11.03 L'employeur avisera le travailleur et le syndicat par écrit de tout congédiement et suspension au moment de l'imposition de ce congédiement ou de cette suspension. Cet avis indiquera toutes les raisons, les faits et les motifs de la mesure disciplinaire prise contre le travailleur.

11.04 Toute plainte de l'employeur déposée au dossier d'un travailleur est retirée après six (6) mois.

ARTICLE 12

PAIE

La rémunération d'un travailleur doit lui être payée par chèque par l'employeur au plus tard le jeudi. Si cette journée est une journée payée non travaillée, la paie doit être remise la journée précédente. Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque:

12.02

PAIE (suite)

- L'emploi du salarié
- Le nombre d'heures régulières
- Le nombre d'heures supplémentaires
- Le taux horaire
- Le taux du temps supplémentaire
- Le taux hebdomadaire
- Le salaire brut
- L'assurance-chômage
- L'impôt fédéral
- L'impôt provincial
- La régie des rentes du Québec
- Cotisation syndicale
- Assurance-groupe
- Divers
- Total des déductions
- Le nom et le prénom de l'employé
- Le nom de l'employeur
- La période qui correspond au paiement

ARTICLE 13

CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

13.01

- a) L'employeur convient de fournir gratuitement aux employés des sarreaux identifiants la marque de commerce de l'employeur ainsi des épinglettes identifiant le nom de l'employé et que ce dernier devra dorénavant porter au travail. L'employeur n'acceptera pas le port des "jeans" rapiécés, effrangés ou délavés.
- b) En ce qui a trait aux travailleurs affectés à l'entrepôt et des uniformes:
 - 1) Annuellement, l'employeur défrayera cinquante pour cent (50%) du coût de deux (2) vestons, deux (2) paires de pantalons et cinq (5) chemises à tous les travailleurs réguliers lorsque ce dernier aura travaillé un (1) an continu au service de l'employeur. Ces vêtements seront aux choix de l'employeur et les travailleurs s'engage à les porter, les faire nettoyer et les entretenir proprement, sous peine de mesure disciplinaire.


13.02

L'employeur convient en outre d'entretenir les sarreaux ainsi fournies à ses frais et au besoin.

- 13.03 Aucune retenue ne devra être faite sur le salaire d'une caissière pour argent manquant à la fin d'une journée de travail, si la caissière concernée n'a pas l'entière responsabilité de sa caisse.
- 13.04 Pour fin d'application du présent article, avoir la responsabilité entière d'une caisse signifie qu'elle est la seule à y faire des entrées et des sorties d'argent au commencement et à la fin de sa journée de travail et que, pendant qu'elle s'absente pour les repas ou pour toutes autres causes, sa caisse doit être fermée et qu'elle en possède la clé. La caissière ne sera pas responsable des erreurs d'argent manquant à sa caisse, qui seront inférieurs à 0.1% du total poinçonné. Cela veut dire que nous accordons 0.1% de marge d'erreur sur le montant d'argent poinçonné. Un short et un over est considéré comme une erreur, elle recevra en bonus, à la fin du mois, 0.1% de son total poinçonné durant le mois
- 13.05 La distribution du travail et la planification des cédules se fait par le supérieur immédiat désigné par l'employeur
- 13.06 Aucune retenue ne pourra être faite sur la paie d'un travailleur régi par cette convention pour des dommages causés à l'employeur ou pour toute autre considération, sauf pour les retenus légales et obligatoires telles que: impôts, assurance-chômage, saisie de salaire, etc...
- 13.07 Le travailleur qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin reçoit son traitement régulier, mais doit remettre à l'employeur l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versés à ce titre. Si les indemnités ou les honoraires sont supérieur à son salaire, le travailleur conserve la différence.
- 13.08 L'employeur s'engage à imprimer la convention collective sous forme de feuillet et d'en remettre un à chaque travailleur et à chaque nouveau travailleur.

Congé de maternité

- a) En cas de maternité, la travailleuse enceinte obtient, sur demande, un congé sans solde qui lui permet de quitter temporairement son poste et ~~lui~~ donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.
- b) La travailleuse enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin; elle peut cesser de travailler à compter du début du septième (7) mois de la grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement. L'employeur se réserve le droit d'exiger que la travailleuse cesse de travailler si son état devient incompatible aux exigences normales de son emploi, sans preuve obligatoire de l'employeur

 La travailleuse doit reprendre son travail dans les CENT-QUATRE-VINGT-TROIS (183) jours suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier.

- d) Si la travailleuse ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter un certificat médical à son employeur.
- e) A son retour au travail, cette travailleuse ne perd aucun de ses droits et est rénumérée au même taux qu'elle était rénumérée à son départ.

ARTICLE 14

VACANCES PAYEES

14.01 Pour fin de calcul des vacances, l'année de référence est du 1^{er} Août au trente-un (31) juillet.

14.02 Les travailleurs régis par la présente convention auront droit, chaque année, aux vacances payées comme suit:

- a) Moins d'un (1) an de service continu au premier (1^{er}) août, une journée de vacance pour chaque mois travaillé, au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné.

VACANCES PAYEES (suite)

- b) Après un (1) an de service continu au premier (1) août, deux (2) semaines de vacances payées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut.
- c) Après cinq (5) ans de service continu au premier (1) août, trois (3) semaines de vacances payées au taux de six pour cent (6%) du salaire brut.
- d) Après huit (8) ans de service continu au premier (1) août, quatre (4) semaines de vacances payées au taux de huit pour cent (8%) du salaire brut.

14.03

Un travailleur qui quitte son emploi avant le premier (1^{er}) août ou qui est congédié, a droit au paiement des vacances prévues selon ses années de service, proportionnellement au nombre de mois travaillés depuis le premier (1^{er}) août précédent.

14.04

La période de prise de vacances est du premier (1^{er}) septembre au trente (30) mars, à moins que le travailleur ne choisisse de prendre ses vacances en dehors de cette période en tout et en partie et alors il doit aviser l'employeur quinze (15) jours ouvrables à l'avance et avoir le consentement de ce dernier. Le choix se fait par ancienneté avant le premier (1^{er}) septembre. Après cette date, c'est le premier qui avise l'employeur dans le délai précité qui a priorité. L'employeur peut refuser les semaines choisies avec explication.

14.05

Il est tenu compte de l'ancienneté dans chaque classification pour l'attribution des prises de vacances. Chaque travailleur qui y a droit peut prendre deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période du premier (1^{er}) septembre au trente (30) mars.

Une fois que tous les travailleurs qui y ont droit, ont fait leur choix, l'employeur accorde, s'il reste du temps disponible, la possibilité aux travailleurs et ce, par ordre d'ancienneté, de rajouter une (1) semaine de vacance additionnelle, consécutive, à leur premier choix et les autres semaines seront prises en dehors de cette période avec entente avec l'employeur en respectant l'ancienneté. Chaque année, une liste des périodes de vacances est affichée au plus tard le premier (1^{er}) Août.

14.06 Avant le départ du travailleur pour ses vacances, l'employeur doit lui payer sa rémunération de vacances.

14.07 Une semaine de vacances devra comprendre sept (7) jours consécutifs du calendrier. Advenant un congé chômé et payé durant les vacances d'un travailleur, ce dernier pourra reprendre tel congé ou être payé en sus. Ce congé sera un jour complet de travail précédant immédiatement ou suivant les vacances, ou à une date choisie par le travailleur. Tel choix ne pourra cependant nuire au choix des vacances d'un autre travailleur.

14.08 Après le premier (1^{er}) septembre de chaque année, il ne peut y avoir de changement de date de prise de vacances, à moins d'accord entre les travailleurs ainsi affectés et en autant que ce soit dans la même classification et avoir le consentement de l'employeur

14.09 Le gérant de l'établissement à la priorité pour le choix de ses vacances.

ARTICLE 15 FETES CHOMEES ET PAYEES

15.01 L'employeur convient d'accorder à ses travailleurs les jours de fête chômés et payés ci-dessous:

- Premier de l'An
- Lundi de Pâques
- Saint-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du travail
- Action de grâces
- Noël
- Fête de Dollard ou Fête de la reine
- L'anniversaire de l'employé (la prise de ce congé devra être décidé en accord avec l'employeur)

- a) Le montant remis à chaque travailleur régulier sera huit (8) heures à temps régulier.
- b) Le montant remis à chaque travailleur occasionnel sera calculé selon le prorata des heures travaillées tel que défini à l'article 2.03 d

15.02

Dans le cas où un jour de fête chômé et payé coïncide avec un dimanche ou un jour de congé hebdomadaire, en totalité ou en partie, l'employeur paiera au travailleur en plus de la paie régulière, l'équivalent de la fête chômée et payée, ou le travailleur à son choix, reprendra son congé à une date convenue entre l'employeur et lui.

ARTICLE 16

CONGES SOCIAUX

16.01

Tout travailleur aura droit au congés sociaux suivants, sans perte de salaire:

- a) Dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables.
- b) Dans le cas du décès du père ou de la mère: trois (3) jours ouvrables.
- c) Dans le cas du décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours ouvrables.
- d) Dans le cas du décès du gendre, de la bru, du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents ou des grands-parents du conjoint: Un (1) jour ouvrable (possibilité de deux (2) autres jours ouvrables aux frais de l'employé)
- e) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour ouvrable (possibilité de deux (2) autres jours ouvrables aux frais de l'employé).

16.02

Dans tous les cas, le travailleur doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

16.03

Tout travailleur, couvert par la présente convention, bénéficiera en surplus de deux (2) jours de congé mobiles, non consécutifs. Le choix de ces jours de congés mobiles se fera en accord avec l'employeur et ses représentants.

16.04

L'employeur s'engage à contribuer au paiement d'une assurance-groupe à cinquante pour cent (50%) avec les employés. Le choix de cette assurance devra être décidé en accord avec l'employeur. Advenant une décision favorable aux deux (2) parties d'abolir cette assurance-groupe durant la durée de la présente convention, il sera possible d'abandonner cette assurance avec l'accord commun de l'employeur et du syndicat. Cependant, la contribution de l'employeur à cette assurance-groupe ne devra pas excéder quatre (4) dollars par semaine, par employé.

ARTICLE 17

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine.
- 17.02 Tout travail effectué après quarante-deux (42) heures dans une semaine, sera considéré comme temps supplémentaire et payés au taux de salaire et demi. Le temps supplémentaire est volontaire.
- 17.03 Tout travail exécuté les dimanches sera payé au taux de salaire double.
- 17.04 Les travailleurs auront droit à une (1) heure pour prendre le dîner et une (1) heure pour le souper du jeudi et du vendredi. Toutefois, il sera libre à l'employé d'accepter ou de refuser de prendre seulement une demi-heure pour le repas à la demande de l'employeur. La demi-heure travaillée en sus sera rémunérée à temps double.
- a) Le travail supplémentaire sera réparti entre les travailleurs réguliers qui veulent en faire.
 - b) L'employeur peut organiser une équipe de nuit et lui faire exécuter tout travail jugé utile, à l'exception de la vente.
 - c) Les travailleurs travaillant sur une équipe de nuit recevront, en plus de leur salaire régulier une prime de vingt-cinq (25) cents de l'heure, à l'exception des travailleurs affectés à l'entrepôt. Pour fin d'explication, les heures de nuit sont considéré comme suit:
 - a) De vingt-deux (22) heures à six (6) heures et valable seulement pour le travailleur qui sera affecté au chiffre de nuit, c'est-à-dire, qui exécutera ces huit (8) heures de travail de nuit.
- 17.05 Les travailleurs ont droit à dix (10) minutes de repos payées par demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail selon la politique existante à la signature de la présente. L'employeur se réserve le droit de contrôler les moments de ces repos.

ARTICLE 18

ANNEXES

- 18.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 19 DUREE DE LA CONVENTION

19.01 La présente convention collective de travail aura une durée de trente (30) mois, à partir de la date de l'acceptation des présentes par les deux (2) parties.

19.02 A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties. Pour les salaires, ils seront rétro-actif à la signature de la prochaine convention.

ARTICLE 20 SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

20.01 L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.

20.02 L'employeur s'engage à respecter comme base minimum de condition de sécurité-santé au travail, les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leur représentants autorisés et dûment mandatée, à Magog, ce 27^e jour du mois de Septembre 1982.

Les Entreprises Michel Lapierre Inc.

Michel Lapierre

L'association des employés du
Végétarien de Sherbrooke.

Eugène Lévesque Président
association des employés
du végétarien Magog

CLASSIFICATION ET SALAIRES

Pour fin d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signature qui leur est donnée ci-après et les salaires minima ci-dessous fixés s'appliquent à compter de la date de la signature de la présente, pour une semaine normale de travail. Les classifications et nomenclatures d'emploi qui sont indiquées constituent des critères généraux d'application des salaires et ne peuvent être interprétées comme limitatives et exhaustives de la tâche à accomplir.

1. CAISSIER- CASSIERE

Le terme caissier, caissière désigne tout travailleur dont la fonction principale est de percevoir l'argent provenant des ventes et d'exécuter tout autre travail qui peut être fait par un caissier, une caissière.

A l'embauchage

0 à 3 mois	Salaire minimum
3 à 6 mois	\$4.25 de l'heure
6 à 12 mois	\$4.50 de l'heure

2. COMMIS

Ces termes désignent tout travailleur dont la principale fonction est de faire les étalages, répondre aux clients et tout travail général dans l'établissement.

A l'embauchage

0 à 3 mois	Salaire minimum
3 à 6 mois	\$4.25 de l'heure
6 à 12 mois	\$4.50 de l'heure

3. CHEF-CAISSIERE

Le terme chef-caissière désigne tout travailleur qui a pour fonction de balancer les caisses et de faire les dépôts, en plus du travail normal de la semaine.

Salaire: 0.25¢ de l'heure de plus qu'une caissière.

Les Entreprises Michel Lapierre Inc.

L'association des employés du
Végétarien de Magog.

Michel Lapierre
Prés.

Suzanne Lajoie
Président
association du Végétarien
Magog

ANNEXE "B"

Il est entendu par les deux (2) parties, que les
A la signature de la présente convention, les
employés recevront à partir de la semaine qui suit
cette acceptation, une augmentation de trente (30)
dollar par semaine, pour une semaine de quarente
(40) heures.

Après un (1) an, vingt (20) dollar par semaine
de quarente (40) heures.

Après deux (2) ans, quinze (15) dollar par
semaine de quarente (40) heures.

Les Entreprises Miché Lapierre & Co.

Paron Miché Lapierre

Lugene Auger
Président

ANNEXE "C"

Il est entendu par les deux (2) parties, que les employés qui suivent sont considérés comme des employés réguliers.

- Martin Longpré
- Eugène Gagné
- Richard Fournier
- Benoît Brodeur
- Robert Maclurée

Il est entendu par les deux (2) parties, que les employés qui suivent sont considérés comme des employés occasionnels.

- François Lambert
- Christiane Bourque
- Carole Audet
- Pauline Leroux
- Dawn Poulin

Les Entreprises Michel Lapierre Inc.

Michel Lapierre
Prés.

L'association des employés du Végétarien de Magog.

Eugène Gagné
Président
Association des Employés
du Végétarien Magog

Le 31 mars 1983.

Je, Michel Lapierre, président des Entreprises Michel Lapierre Inc, dûment assermenté sur les Saints-Evangiles, certifie que les employés couverts par la présente convention sont au nombre de neuf, donc les noms sont les suivants.


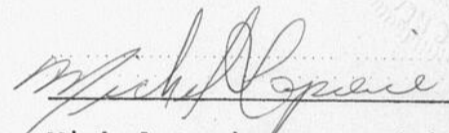
Richard Fournier
Benoît Brodeur
Robert Maclure
Dawn Poulin
Christiane Bourque
Carole Audet
Diane Fournier
Bernard Pouliot
Noella Viens

Michel Lapierre
assermenté devant moi, ce 31^e jour
de mars 1983,
Martin

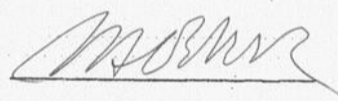
Affidavit

Je, Michel Lapierre, président de Les Entreprises Michel Lapierre, du 930 ouest, Magog, étant dûment assermenté sur les saints évangiles, déclare que la présente copie, est un extrait fidèle, de l'originale de la convention intervenue entre Les Entreprises Michel Lapierre Inc, et l'association des employés du Végétarien de Magog.

et j'ai signé à Magog, ce 31e jour de Mars 1983.



Michel Lapierre, président

Assermenté devant moi ce 31e jour de Mars 1983, à Magog.


André De Sève, commissaire à l'assermentation pour le district de St-François.