

NOM

NO

07839-4

C.A.E. 6144 NO.CONV. 78394
AFFIL. 12 NB.EMPL. 16
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 37720 50
PERS.VIS. 5 NO.ACC. M25718001
DATE ENR.840829

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 **07839-4**

Objet	<input type="checkbox"/> Nouvelle convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25718-01
Date	Signature: 84-03-06 Réception: 84-03-12	Durée	Du: 84-03-06 Au: 87-03-06 Nombre de salariés régis par la convention collective: 16

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant L'Association des Employés du Vegetarien de Magog 930 Principale O. Magog, QC. J1X 2B6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Les Entreprises Michel Lapierre Inc Att: M. Michel Lapierre, prés. 930 rue Principale O. Magog, QC. J1X 2B6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 05-00 Activité: 1031 (5) Affiliation: 10

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

Remarques

- Prenez note qu'au Ministère, votre convention se terminait le 84-08-27

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-03-30

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR LE: le 1^{er} mars 1984
 POUR SE TERMINER LE: le 31 mars 1989

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

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

'84 MAR 12 14:55

nd

CCGT
MONTREAL
MESSAGES

PARTIE DE PREMIERE PART

ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR
OU
LA PARTIE PATRONALE

ET: L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DU VEGETARIEN
DE MAGOG

PARTIE DE SECONDE PART

ci-après appelée:

LE SYNDICAT

CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR LE: le 1^{er} mars 1984
POUR SE TERMINER LE: le 31 mars 1989

[Handwritten signatures]

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La partie patronale reconnaît que le syndicat des employés du Végétarien de Magog 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 (2) parties.

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

2.03 a) Il est entendu entre les deux (2) parties qu'un travailleur ne peut jouir des avantages de la convention collective sans avoir au préalable obtenu le statut de régulier ou de surnuméraire.

b) 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 assujéti à la présente convention. Cependant, si le gérant de magasin, 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 assujéti à la présente convention.

11) Les travailleurs qui ont travaillé un minimum de quinze (15) semaines consécutives (excluant les absences prévues à la convention collective ou autorisées par l'employeur) à raison de trente-sept (37) heures ou plus par semaine (excluant le temps supplémentaire) bénéficient des avantages et bénéfices de la convention à 100%.

111) Un travailleur qui est régulier au moment de

MS RM Sp D

la signature de la convention ou un travailleur qui devient régulier durant la convention collective, le demeure pour toute la durée de la convention collective, en autant qu'il demeure disponible à faire les heures prévues à l'article 2.03 b. 11).

- c) Travailleur surnuméraire.
- 1) Le terme travailleur surnuméraire désigne toute personne travaillant au service de l'employeur en surplus du personnel régulier et qui remplit les exigences prévues à c. 11).
 - 11) Il est convenu que le travailleur surnuméraire 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%.
 - 111) Il est convenu que lorsqu'un poste régulier est offert à un travailleur surnuméraire et que celui-ci refuse le poste, il ne peut pas venir qu'à demander à faire les heures, ou une partie des heures du nouveau travailleur qui acceptera le poste régulier; même si ce travailleur est régulier "non-syndiqué".
- d) Travailleur occasionnel.
- 1) Le terme travailleur occasionnel désigne toute personne travaillant au service de l'employeur en surplus des réguliers et surnuméraires durant certaines périodes de pointes (hebdomadaires ou autres).
 - 11) Il est convenu qu'un travailleur occasionnel ne peut bénéficier des avantages de la convention collective, sauf s'il vient qu'à remplir les exigences requises pour devenir surnuméraire (c. 11) ou régulier (b. 11).
- e) Cotisation syndicale.
Tout travailleur doit payer comme maintient de son emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- f) Assurance-groupe.
Il est entendu entre les deux (2) parties qu'un travailleur ayant obtenu le statut de surnuméraire ou de régulier doit cotiser à une assurance-groupe selon l'entente conclue entre son association et l'employeur.
- g) Prorata des heures.
Dans le cas des fêtes chômées et payées et des congés sociaux, le prorata des heures sera calculé sur le total des heures travaillées durant les deux (2) semaines précédents le congé mobile ou la fête chômée, divisé par 10.



h) 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 minimum de 37 heures 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/ou de ses préposés de décider s'il y a compétence.

- 2.04 Un travailleur surnuméraire ne peut jouir des avantages de la convention collective au détriment des travailleurs réguliers.
- 2.05 Le français est reconnu comme la seule langue de travail.
- 2.06 Il est entendu entre les deux (2) parties qu'un travailleur qui, à la demande de l'employeur, est transféré de magasin, peut, dans les trois (3) mois qui suivent ce transfert, retourner à son ancien poste, sans perte d'aucun droit vis-à-vis la présente convention.

ARTICLE 3

REGIME SYNDICAL

- 3.01 Tout travailleur régulier et travailleur surnuméraire 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 syndicale fixée par le syndicat.
- 3.02 Tout nouveau travailleur régulier ou surnuméraire rencontrant les exigences des articles 2.03 b. 11) ou 2.03 c. 11) doit devenir et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée et respecter les obligations qui s'y rattachent. De plus, il est convenu que le syndicat donnera un avis écrit (copie de l'adhésion) à l'employeur afin de confirmer l'adhésion au syndicat, du nouveau travailleur.
- 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 des gains de chacun de ses travailleurs, à chaque paie, 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, accompa-

M. J. *R. M.* *H.* *A. P.*

gnée d'une liste des travailleurs pour lesquels il aura ainsi fait le prélèvement.

Les retards dans les retenues 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 réglementer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre ou de congédier les travailleurs, le tout de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 4.02 L'employeur exige d'être averti par courrier recommandé, de tout changement d'adresse du syndicat. Par ce fait, le syndicat reconnaît que tout courrier recommandé expédié par l'employeur à la dernière adresse fournie par le syndicat sera valable pour les fins d'application de la présente convention collective.
- 4.03 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 convormité 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

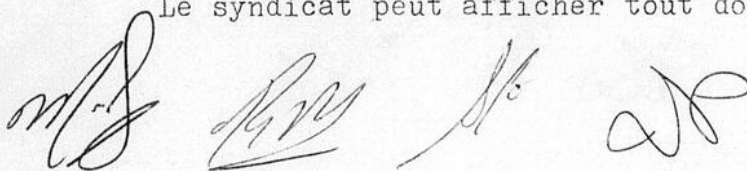
REPRESENTATION SYNDICALE

- 5.01 Le président du syndicat autorisé 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 la salle de repos, que l'employeur met à la disposition du syndicat à cette fin.

ARTICLE 7

DROIT DES EMPLOYES

7.01

Un travailleur qui n'a pas terminé sa période de probation peut être congédié s'il ne remplit pas les exigences normales du poste, et cette décision sera prise par l'employeur seulement. Pour fin d'explication sur ce paragraphe, la période de probation s'échelonne sur une durée de 90 jours à partir de la première journée au service de l'employeur.

7.02

Tout travailleur perd ses droits uniquement dans les cas suivants:

- 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 contre-signé par un représentant syndical, qui devra le faire dans les trois (3) jours ouvrables suivant le départ volontaire.
- 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.

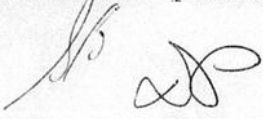
ARTICLE 8

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

8.01

Constituera un grief au sens de la présente convention collective, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. 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.



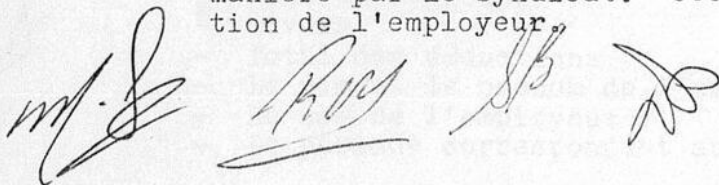
c) Si la décision écrite de l'employeur ou de son représentant n'est pas rendue ou n'est pas satisfaisante, tout grief pourra être soumis à un arbitre conformément au Code du Travail, dans les cinq (5) jours suivant l'expiration du temps prévu au paragraphe b).

- 8.02 Les honoraires de l'arbitre sont payés par la partie perdante.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre est finale, obligatoire et lie les deux (2) parties.
- 8.04 Dans tous les cas, l'arbitre a le pouvoir de confirmer 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 de grief(s) devant l'arbitre; 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 aux annexes "A" et "B" qui font 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 rémunérer 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) 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 ou 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), par exemple (non limitatif): vol (si minime soit-il, l'employeur convient de ne pas appliquer de mesure disciplinaire avant d'avoir averti préalablement le travailleur (à l'aide d'un avis d'infraction) au moins trois (3) fois par écrit, avec copie au syndicat.

11.03

Un avis d'infraction doit être donné à un employé dans un délai de cinq (5) jours suivant la connaissance, par l'employeur, des faits qui suscitent cet avis.

11.04

Tout avis d'infraction de l'employeur déposé au dossier d'un travailleur est retiré après six (6) mois.

ARTICLE 12

PAIE

12.01

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:

- 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 correspondant au paiement.

JS

SB

MS
RM

12.02

Il est défendu de changer les paies d'employés dans le magasin.

ARTICLE 13

CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

13.01

Annuellement, l'employeur défrayera soixante-quinze pourcent (75%) du coût de deux (2) vestons, deux (2) paires de pantalons et cinq (5) chemises à chaque chauffeur de camion syndiqué régulier lorsque ce dernier aura travaillé un (1) an continu au service de l'employeur après avoir atteint le statut de travailleur syndiqué. Les vêtements seront au choix de l'employeur et les travailleurs s'engagent à les porter, les faire nettoyer et les entretenir proprement, sous peine de mesure disciplinaire.

13.02

- a) L'employeur convient de fournir gratuitement aux employés des sarreaux identifiant la marque de commerce de l'employeur ainsi que 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) L'employeur convient en outre d'entretenir les sarreaux ainsi fournis à ses frais.

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 du commencement jusqu'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 clef. La caissière ne sera pas responsable des erreurs d'argent manquant à sa caisse, qui seront inférieures à 0.1% (un dixième de 1%) du total poinçonné. Cela veut dire que nous accordons 0.1% de marge d'erreur sur le montant d'argent poinçonné. Un short ou un over est considéré comme une erreur. A chaque période (4 semaines), la caissière peut se mériter un bonus, calculé à raison de 0.1% de son total poinçonné durant la période, moins les erreurs faites durant cette même période.

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

employé régi par cette convention pour des dommages causés à l'employeur ou pour toute autre considération, sauf pour les retenues 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 supérieurs 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 aussitôt qu'ils sont couverts par la présente convention.

13.09

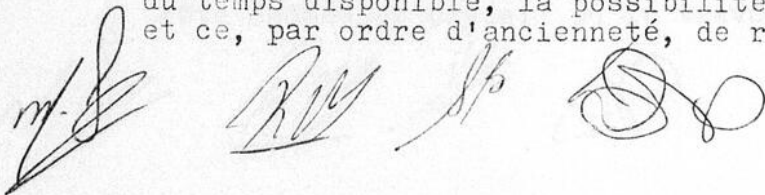
Congé de maternité

- 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; si elle répond aux exigences du paragraphe b.
- 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 de septième (7ième) mois de la grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours précédents 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.
- c) La travailleuse doit reprendre son travail dans les cent-quatre-vingt-trois (183) jours suivants 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 du délai prévu, 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 sera réinstallée à son poste et bénéficiera des avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

ARTICLE 14

VACANCES PAYEES

- 14.01 Pour fin de calcul des vacances, l'année de référence est du 1er juin au trente-et-un (31) mai.
- 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 1er juin, une journée de vacance pour chaque mois travaillé au taux de quatre pourcent (4%) du salaire brut gagné.
 - b) Un (1) an et plus, mais moins de cinq (5) ans de service continu au 1er juin, deux (2) semaines de vacances payées au taux de quatre pourcent (4%) du salaire brut.
 - c) Cinq (5) ans et plus, mais moins de huit (8) ans de service continu au 1er juin, trois (3) semaines de vacances payées au taux de six pourcent (6%) du salaire brut.
 - d) Après huit (8) ans de service continu au 1er juin, quatre (4) semaines de vacances payées au taux de huit pourcent (8%) du salaire brut.
- 14.03 Un travailleur qui quitte son emploi avant le premier (1er) juin 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 (1er) juin précédent.
- 14.04 La période de prise de vacances est du 1er juillet au 30 juin. Du 1er mai au 1er juin précédent la période de prise de vacance, l'employeur affichera la liste des employés par ordre de séniorité, afin que les employés choisissent leur date de prise de vacance. Le choix se fait par ancienneté.
- Après le 30 juin, c'est le premier qui avise l'employeur dans le délai précité qui a la priorité. L'employeur se réserve toujours le droit de refuser les semaines choisies avec explications.
- 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.
- 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 (à leur



frais) une (1) semaine de vacance additionnelle consecutive à leur premier choix avec entente avec l'employeur.

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

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

14.08 Après le premier (1er) juin de chaque année, il ne peut y avoir de changement de date de prise de vacance, 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 a 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 fêtes chômées et payées ci-dessous:

- Premier de l'An
- Lundi de Pâques
- Saint-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Noël
- Fête de Dollard ou Fête de la Reine

a) Le montant remis à chaque travailleur régulier sera huit (8) heures à temps régulier.

b) Le montant remis à chaque travailleur surnuméraire sera calculé selon le prorata des heures travaillées tel que défini à l'article 2.03 g) (ce mode de calcul est aussi valide dans le cas des congés sociaux prévus à l'article 16).

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 ce congé à une date convenue entre l'employeur et lui.

ARTICLE 16

CONGES SOCIAUX

16.01

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

- a) Dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs.
- b) Dans le cas du décès du père ou de la mère: trois (3) jours consécutifs et possibilité de deux (2) jours supplémentaires sans solde.
- c) Dans le cas du décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours consécutifs et possibilité de deux (2) jours supplémentaires sans solde.
- d) Dans le cas du décès du gendre, de la bru, du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère (ou du grand-père ou de la grand-mère du conjoint): un (1) jour et possibilité de quatre (4) jours supplémentaires sans solde.
- e) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour. (En surplus, l'employé a la possibilité d'utiliser une de ses semaines de vacances à cette fin, s'il a déjà accumulé le nombre de semaines pour avoir droit à une semaine de vacances, c'est-à-dire vingt-six (26) semaines travaillées. Dans le cas où un employé n'aurait pas vingt-six (26) d'accumulées au service de l'employeur, il pourra quand même prendre cette semaine, mais ne recevra que 2% de son salaire brut gagné comme rémunération pour cette semaine).

16.02

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

16.03

- a) 1) Tout travailleur couvert par la présente convention bénéficiera, en surplus, de quatre (4) jours de congé mobile non consécutifs. Le choix de ces jours de congé mobile se fera en accord avec l'employeur ou son représentant.
- 11) Pour fin d'explication du paragraphe a. 1), pour tous les nouveaux travailleurs qui deviendront membres du syndicat, ils devront, à partir de la date où ils adhéreront comme membre du syndicat (voir les articles 2.03 b. 11. et 2.03 c. 11. pour les conditions d'admissibilité), accomplir treize (13) semaines de

de travail avant d'avoir droit à un congé mobile, un autre treize (13) semaines pour le deuxième, et ainsi de suite jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines pour ses quatre (4) premiers congés mobiles. Après ces cinquante-deux (52) semaines exécutées, le même processus continu (un congé mobile par treize (13) semaines) jusqu'à temps que le travailleur atteigne l'anniversaire de la convention collective; à ce moment, l'article 16.03 a. 1) deviendra nul et c'est l'article 16.03 a. 1) qui sera de rigueur.

- b) Un congé mobile se demande une (1) semaine à l'avance, au gérant. Si celui-ci l'autorise, il remettra à l'employé un papier l'autorisant à s'absenter pour la date prévue.

16.04

L'employeur s'engage à contribuer au paiement d'une assurance-groupe à cinquante pourcent (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 (4.00) dollars par semaine, par employé.

ARTICLE 17

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

17.01

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures.

17.02

- a) Tout travail effectué après quarante-deux (42) heures dans une semaine (y compris le dimanche sur quatre prévu à l'article 17.03), sera considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de salaire et demi. Le temps supplémentaire est volontaire.

- b) Si les travailleurs affectés à l'entrepôt consentent à travailler à partir de 18 heures un jour de fête ou un dimanche, ils seront rémunérés à temps simple.

17.03

Tout travailleur affecté au commerce de détail s'engage à travailler un dimanche sur quatre advenant que l'employeur déciderait d'être ouvert à la clientèle le dimanche. Si le travailleur a déjà travaillé son dimanche, et qu'il est demandé pour en travailler un autre, les heures travaillées, s'il n'a pas atteint son quarante-deux (42) heures, seront rémunérées au taux de salaire et demi. Les heures

travaillées en sus de son quarante-deux (42) heures seront rémunérées au taux de salaire double. Il est entendu entre les parties que le travail le dimanche, exception faite d'un dimanche sur quatre, est volontaire.

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 à la discrétion de l'employeur entre les travailleurs 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 cinquante (50) cents de l'heure. Pour fin d'explication, les heures de nuit sont considérées comme suit: 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 ses huit (8) heures de travail de nuit.

17.05

Tous les travailleurs ont droit à dix (10) minutes de repos payées par demi-journée de travail. L'employeur se réserve cependant le droit de contrôler les moments de ces repos.

ARTICLE 18

ANNEXES

18.01

Les annexes A-B-C-D-E font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 19

DUREE DE LA CONVENTION

19.01

- a) La présente convention collective de travail aura une durée de trente-six (36) mois, à partir de la date de l'acceptation des présentes par les deux (2) parties.
- b) Il est entendu entre les deux (2) parties que la convention collective déjà existante ne sera pas annulée avant que la présente convention ne soit enregistrée au bureau du Ministère du Travail, mais que les augmentations prévues à l'annexe C seront en vigueur rétroactivement à partir des

MA M.P. N.S. D.S.
5 mars.

heures travaillées la semaine du 27 février 1984
advenant la signature de la présente convention
collective.

- c) A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

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 leurs représentants autorisés et dûment mandatés, à Magog, ce 10^e jour du mois de mars 1984.

Les Entreprises Michel Lapierre Inc.

Michel Lapierre Prés.

L'Association des Employés du
Végétarien de Magog

Robert Luce Prés. A.E.V.M.
Sylvie Blanchette V.P.
Danielle Gauthier Sec. Trés.

ANNEXE "B"

CLASSIFICATION ET SALAIRES (SURNUMERAIRE)

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 l'entrée en vigueur de la présente convention, 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-CAISSIERE

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'embauche

0 à 15 semaines	Salaire minimum
15 à 30 semaines	\$0.20 de l'heure de plus que le salaire minimum
30 à 52 semaines	\$0.40 de l'heure de plus que le salaire minimum

2. COMMIS

Ce terme désigne tout travailleur dont la principale fonction est de faire les étalages, répondre aux clients, et tout travail général dans l'établissement.

A l'embauche

0 à 15 semaines	Salaire minimum
15 à 30 semaines	\$0.20 de l'heure de plus que le salaire minimum
30 à 52 semaines	\$0.40 de l'heure de plus que le salaire minimum

[Handwritten signatures]

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION ET SALAIRES (REGULIER)

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 l'entrée en vigueur de la présente convention, 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-CAISSIERE

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'embauche

0 à 15 semaines	Salaire minimum
15 à 30 semaines	\$0.30 de plus l'heure que le salaire minimum
30 à 52 semaines	\$0.60 de plus l'heure que le salaire minimum

2. COMMIS

Ce terme désigne tout travailleur dont la principale fonction est de faire les étalages, répondre aux clients, et tout travail général dans l'établissement.

A l'embauche

0 à 15 semaines	Salaire minimum
15 à 30 semaines	\$0.30 de plus l'heure que le salaire minimum
30 à 52 semaines	\$0.60 de plus l'heure que le salaire minimum

3. CHEF-CAISSIERE

Caissière choisie par l'employeur pour voir à appliquer les règlements de la direction pour le bon fonctionnement des caissières.

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



ANNEXE "C"

A la signature de la présente convention, les employés recevront une augmentation de trente (30.00) dollars par semaine, pour une semaine de quarante (40) heures.

Après un (1) an, de l'entrée en vigueur de la présente convention, seize (16.00) dollars par semaine de quarante (40) heures.

Après deux (2) ans, de l'entrée en vigueur de la présente convention, seize (16.00) dollars par semaine de quarante (40) heures.

N.B. Il est entendu entre les deux (2) parties qu'un travailleur qui devient membre du syndicat perd la suite des augmentations qui aurait eu droit d'après l'annexe A et B au moment qu'il touche une augmentation de salaire prévue à l'annexe C.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés et dûment mandatés, à Magog, ce 6^e jour du mois de août 1984.

Les Entreprises Michel Lapierre Inc.

Michel Lapierre Près.

L'Association des Employés du
Végétarien de Magog

Robert Lussier Près AEVM.
Sylvie Beauregard Pr.
Genevieve Lussier Sec. Trés.

ANNEXE "D"

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

Davignon, André
Beauchesne, Sylvie
Pouliot, Bernard
Vincent, Michel
Maclure, Robert
Brodeur, Benoît
Fournier, Richard
Morin, Michel
Fournier, Daniel
Dodier, Suzie
Lavoie, Brigitte

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

Bourque, Christiane
Tessier, René
Audet, Carole
Poulin, Dawn
Fournier, Diane

Il est entendu par les deux (2) parties, que les employés qui suivent sont considérés comme des employés occasionnels à moins qu'ils ne remplissent les conditions d'admissibilité:

Lacasse, Marie-Claude
Lemoine, Sylvain
Vachon, Yvon

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signés par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés et dûment mandatés, à Magog, ce 6^e jour du mois de août 1984.

Les Entreprises Michel Lapierre Inc.

L'Association des Employés du
Végétarien de Magog

Michel Lapierre

Robert Stua Pris A.E.V.M.
Sylvie Beaudry
Dawn Gould Sec. Jcs

ANNEXE "E"

1. De plus, l'employeur s'engage à déposer la dite convention pour dépôt au bureau du Commissaire Général du Travail dans les sept (7) jours qui suivent la signature de la convention.

11. Les deux (2) parties conviennent aussi que l'enregistrement de la présente au bureau du Ministère du Travail annulera la convention signée entre les deux (2) parties le 27 février 1982 et qui devait se terminer le 27 août 1984 .

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signés par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés et dûment mandatés, à Magog, ce 6^e jour du mois de juin 1984.

Les Entreprises Michel Lapierre Inc.

Michel Lapierre

L'Association des Employés du
Végétarien de Magog

Robert Turc
Richard Beauchamp
Cher Boulet

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25718-01
Date	Signature: 84-03-15 Réception: 84-10-01	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> L'Association des Employés du Végétarien de Magog 930 Principale Ouest Magog, Québec J1X 2B6	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les entreprises Michel Lapierre Inc. 930 rue Principale Ouest Magog Québec J1X 2B6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Beaudry, Allaire & Vaillancourt Att: Jean Beaudry 47 rue Laurier Magog, Québec J1X 2K2	Région: 05-00 Activité: 1031(5) Affiliation: 10

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

ENTENTE: Correction apportée à la convention collective Annexe "C"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierratte David /ms	84-10-12

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés et dûment mandatés, à Magog, ce 15^e jour du mois de Mars 1984.

Les Entreprises Michel Lapierre Inc.

Michel Lapierre Inc.

L'Association des Employés du Végétarien de Magog

Robert Lavoie Sec. GÉN. M
Sylvie Franchet Sec. VP.
Robert Lavoie Sec. JUS

Correction a apporter à la convention collective intervenue le 6 mars 1984 entre les Entreprises Michel Lapierre Inc. et l'Association des Employés du Végétarien de Magog.

L'Annexe C devrait se lire comme suit :

Ala signature de la présente convention collective, les employés recevront une augmentation de trente dollars (\$30.00) par semaine, pour une semaine de quarante (40) heures.

Il est convenu que cette augmentation de trente dollars (\$30.00) comprend l'augmentation de quinze dollars (\$15.00) qui devait entrer en vigueur à partir des heures travaillées la semaine du 27 février 1984, et qui était prévue à la convention collective précédente.

Après un (1) an de l'entrée en vigueur de la présente convention, seize dollars (\$16.00) par semaine de quarante heures.

Après deux (2) ans de l'entrée en vigueur de la présente convention, seize dollars (\$16.00) par semaine de quarante heures.

N.B. Il est entendu entre les deux parties qu'un travailleur qui devient membre du syndicat perd la suite des augmentations qu'il aurait eu droit d'après l'Annexe A ou B, au moment qu'il touche une augmentation de salaire prévue à l'Annexe C.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés et dûment mandatés,

à Magog, ce 15^e jour du mois de Mars 1984.

Les Entreprises Michel Lapierre Inc.

Michel Lapierre

L'Association des Employés du Végétarien de Magog

Robert [Signature]
Sylvie [Signature] VP.
Alain [Signature] Sec. Juro