

NOM

No.

03706-9

1072

C.A.E.	1072	NO.CONV.	37069
AFFIL.	7	NB.EMPL.	4
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	3711 50
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M19207001

A.N^o (17858-01)

DÉPÔT

Dépôt N^o: 8 2 1 1 1 7 3

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

03706-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19207-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				82-10-06	85-09-30	4

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Syndicat Int. des Trav. de la Boul. Conf. et du Tabac sec. loc. 55 YAT COI CTC FTQ At: M. Claude Lachapelle 4929 est, rue Jarry, ste 201 Montréal, Qué. H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Boulangerie Le Petit Michel Enr Fernand St-Ouge Inc 146 rue Gendreau Coaticook, Qué. J1A 2N1

Unité de négociation

"Tous les salariés de la production, à l'exception des employés de bureau, chauffeurs, vendeurs, semi-artisans."

Région	05-00	Activité	6310 (8)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

<p>Remarques</p>	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td><i>Perrette David</i></td> <td>82-11-25</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<i>Perrette David</i>	82-11-25
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
<i>Perrette David</i>	82-11-25						

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

19207-01(17858-01)

Commençant le: 6 octobre 1982

Terminant le: 30 septembre 1985.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: BOULANGERIE LE P'TIT MICHEL ENR. BAKERY
Fernand St-Onge inc.
146, rue Gendreau
Coaticook, P.Q.
ci-après appelée "la Compagnie"

Partie de première part

ET: SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE
LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC
section locale 55, FAT-COI-CTC-FTQ-
4929 est, rue Jarry, suite 201
St-Léonard, Mtl. P.Q. H1R 1Y1
ci-après appelé "le Syndicat"

Partie de seconde part

Article 1 - BUT DE LA CONVENTION:

Les parties aux présentes conviennent mutuellement que cette convention collective de travail couvre les conditions de travail, la classification des employés, les taux de salaire et le nombre d'heures de travail concernant tous les employés travaillant pour la Compagnie à l'adresse ci-haut mentionnée, à l'exception des employés temporaires, des employés de bureau et commis cléricaux, contremaîtres, vendeurs et toutes personnes qui sont automatiquement exclues par le Code du Travail du Ministère du travail et de la Main-d'oeuvre du Québec.

Article 2 - RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT:

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les employés couverts par le certificat que le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec lui a accordé en date du 29 avril 1974. Le Syndicat reconnaît qu'il n'a pas le droit de s'immiscer dans les affaires de la Compagnie, exceptés les droits qu'il peut avoir suivant les dispositions de cette convention.

Article 3 - RECONNAISSANCE DES DROITS DE LA COMPAGNIE:

Nonobstant toutes les dispositions à ce contraire, contenues dans la présente convention, le Syndicat reconnaît qu'il est du droit et du ressort exclusif de la Compagnie de diriger son entreprise et sa main d'oeuvre, de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement.

Article 4 - SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTION DES COTISATIONS ET INITIATION:

- 4.01 Les employés présentement à l'emploi de la Compagnie et ceux qui s'y joindront à l'avenir devront comme condition d'embauchage et du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat, c'est-à-dire payer leur initiation et leurs cotisations hebdomadaires établies par le Syndicat, dès leur première paye ou dans un maximum de dix (10) jours après la date de leur embauchage. La Compagnie remettra au Secrétaire-Trésorier du Syndicat, les sommes déduites dans les quinze (15) jours suivant chaque déduction de quatre (4) semaines.
- 4.02 La Compagnie déduira les cotisations syndicales hebdomadaires régulières de la paye de chaque employé à toutes les semaines de calendrier. Les sommes ainsi déduites pour chaque période de quatre (4) semaines seront transmises au Secrétaire-Financier du Syndicat pas plus tard que la deuxième semaine suivant la dernière déduction de la période.
- 4.03 La Compagnie s'engage à faire signer la carte d'admission, comme membre du Syndicat à l'embauchage de chaque employé. Le Syndicat fournira à la Compagnie les cartes d'admission nécessaires.
- 4.04 Advenant le départ ou l'absence d'un employé pour quelque raison que ce soit, la Compagnie déduira lors du retour de l'employé absent ou sur la dernière paye avant le départ de l'employé qui quitte ou est congédié, les sommes dûes pour la ou les semaines précédentes de façon à ce que les cotisations hebdomadaires soient collectées conformément aux statuts de la section locale 55.
- 4.05 Il est entendu que tout employé temporaire n'aura aucun droit d'ancienneté et ne sera pas sujet à cette convention.

Article 5 - COMITE DE NEGOCIATION ET DE GRIEFS:

- 5.01 La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat d'élire un comité de pas plus d'un (1) employé régulier, compétent et travaillant pour la Compagnie et dûment accrédité par le Syndicat, dans le but de négocier avec elle, le renouvellement et/ou les amendements à être apportés à cette convention.
- 5.02 Cet employé s'occupera également d'étudier et régler lui-même, les griefs se rattachant à cette convention avec un esprit de justice et d'équité.
- 5.03 La Compagnie paiera tous les employés à leur taux de salaire régulier pour toutes les heures régulières perdues pour règlement de grief, séances de négociation et de conciliation durant la vie de cette convention.

Article 6 - GREVE ET LOCK-OUT:

- 6.01 Pour assurer la continuité de la production et pour maintenir l'harmonie ainsi que la coopération entre le Syndicat, les employés et la direction de la Compagnie, les parties conviennent que durant l'existence de cette convention, il n'y aura en aucun cas, grève, lock-out, arrêt de travail de quelque durée que ce soit ou encore aucun ralentissement de travail de la part des employés membres du Syndicat.
- 6.02 Cependant, un arrêt temporaire ou de nature permanente qui sera hors du contrôle de la Compagnie, tel que: feu, émeute, panne d'électricité et tout autre événement fortuit, ne devra être interprété comme lock-out ni comme un arrêt de travail ou de ralentissement de travail.
- 6.03 Lorsqu'il surviendra une grève dans les autres boulangeries, le Syndicat en informera immédiatement la Compagnie.

Article 7 - PROCEDURE ET REGLEMENTS DES GRIEFS:

- 7.01 C'est le désir de la Compagnie et du Syndicat d'étudier et de régler le ou les griefs qui pourront survenir durant l'existence de cette convention et seront étudiés et réglés de la façon suivante:
- 7.02 L'employé, seul ou accompagné de son représentant syndical, soumettra son grief verbalement dans les trois (3) jours du fait qu'il lui a donné naissance, en le soumettant à la Direction de la Boulangerie, et celle-ci devra remettre sa décision verbale à l'employé, dans les trois (3) jours qui suivent.
- 7.03 Si l'employé concerné prétend que la décision rendue est injuste ou si aucune décision n'est rendue dans les trois (3) jours, il pourra lui-même s'il le désire soumettre à nouveau son grief par écrit dans les trois (3) jours suivants, à la Direction, qui elle, devra y répondre dans les trois (3) prochains jours.
- 7.04 Si la Direction ne répond pas dans les cinq (5) jours ou si la réponse n'est pas satisfaisante pour l'employé, le grief pourra être soumis à l'arbitrage à la manière prévue par le Code du Travail à moins que les parties ne s'entendent sur le choix d'un arbitre.
- 7.05 Tout grief qui n'aura pas été porté à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant le délai de cinq (5) jours prévu à l'article 7.04, sera considéré comme abandonné et réglé.
- 7.06 Il est convenu entre les parties signataires à cette convention que le Conseil d'Arbitrage devra se prononcer seulement sur le grief qui lui est soumis par les parties ci-haut mentionnées.
- 7.07 Advenant le cas que chaque partie en présence requiert l'arbitrage, l'une des parties notifiera par écrit, l'autre partie décrivant en détail la cause devant faire l'objet de l'arbitrage.
- 7.08 La Compagnie, le Syndicat et/ou ses membres devront accepter et se soumettre à la décision majoritaire ou unanime du Conseil d'arbitrage, qui sera finale et exécutoire pour les parties en cause.

7.09

RE-ENGAGEMENT ARBITRAL:

Un employé qui aura été congédié injustement et qu'une sentence arbitrale décrètera son ré-engagement, sera réinstallé à son ancienne occupation et sera compensé pour le temps perdu. Toutefois, cette compensation, sera payable par la Compagnie à condition que l'employé concerné n'ait pas occupé ailleurs un emploi rémunérateur. Si l'employé en cause a reçu, soit des prestations d'assurance chômage, des gains en salaire ou en gage directement ou indirectement, tous ces montants d'argent reçus par l'employé, seront diminués sur le montant total de la compensation à laquelle il aurait droit et en recevra que la différence.

Article 8 - RENVOI:

8.01

Tout employé ayant acquis ses droits d'ancienneté sera congédié pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1. Vol ou malhonnêteté
2. Lorsqu'il est sous l'influence de l'alcool ou les narcotiques pendant qu'il est en devoir.
3. Tout employé qui ira fouiller dans les papiers de l'entreprise sans autorisation de l'employeur.

8.02

La Compagnie peut congédier ou remercier de ses services tout employé qui a acquis ses droits d'ancienneté pour raison valable.

8.03

Si l'employé considère qu'il a été injustement traité, son congédiement constituera un grief tombant sous la procédure suivie pour le règlement des griefs. Tout employé qui a été congédié sans raison valable peut être réinstallé dans son ancienne position selon les modalités du règlement des griefs.

8.04

Tous les cas de congédiements doivent être considérés et réglés en-dedans des cinq (5) jours de calendrier suivant la date du congédiement. Tous les cas de congédiement qui n'auraient pas alors été réglés seront soumis à la procédure de grief à la manière prévue à l'article 7.00.

Article 9 - ANCIENNETE:

- 9.01 Les nouveaux employés seront considérés en période de probation et n'auront pas droit à leur ancienneté, jusqu'à ce qu'ils aient été à l'emploi de la compagnie pour une période d'au moins quarante-cinq (45) jours ouvrables. Après cette période de probation, le droit à l'ancienneté sera rétroactif au premier jour d'emploi, cependant, durant la période de probation, les nouveaux employés pourront être congédiés à la discrétion de la Compagnie, et ces dits employés n'auront pas le droit de se prévaloir des dispositions de cette convention pour formuler un grief sur leur renvoi.
- 9.02 L'ancienneté sera générale englobant tous les employés travaillant pour la Compagnie à l'exception de ceux qui sont exclus sur le certificat émis par le Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre du Québec.
- 9.03 La Compagnie préparera une liste d'ancienneté qui sera affichée en permanence sur le tableau de l'usine et copie de ladite liste sera envoyée au bureau du Syndicat pour information.
- 9.04 Dans le cas de mise à pied ou de rappel au travail ou dans le cas de promotion, l'ancienneté ainsi que la compétence, la capacité de faire le travail seront les facteurs déterminants.
- 9.05 Nonobstant l'ancienneté, les salariés seront soumis à un système de rotation des fonctions dans le but de permettre la continuité des opérations et sans que cela affecte le taux des salaires individuels.

- 9.06 L'ancienneté accumulée précédemment sera perdue lorsqu'un employé:
- a) est congédié et n'est pas réinstallé par la procédure de griefs ou d'arbitrage prévue par cette convention.
 - b) quitte volontairement le service de la Compagnie.
 - c) est mis à pied continuellement pour une période de douze (12) mois.
 - d) est malade ou accidenté pour une période de neuf (9) mois consécutifs.
 - e) fait défaut de se rapporter dans les soixante-douze (72) heures suivant la réception d'un avis de rappel à la suite d'une mise à pied, par poste recommandée à moins qu'il n'ait donné avis à la Compagnie de son défaut de se rapporter est causé par la maladie ou toute autre cause justifiable.
- 9.07 Les employés qui ont été mis à pied pour manque de travail seront retenus de plein droit sur la liste d'ancienneté. Quand le travail deviendra disponible, ils seront rappelés dans le sens inverse de ladite mise à pied, avant d'engager tout autre nouvel employé.
- 9.08 Les employés qui auront perdu leur droit d'ancienneté, tel que spécifié aux articles plus haut et qui seront ré-engagés par la Compagnie seront considérés comme de nouveaux employés.
- 9.09 Les employés absents pour cause de maladie, devront être retenus de plein droit sur la liste d'ancienneté, en autant qu'ils fourniront sur demande de la Compagnie, un certificat de médecin dûment nommé par la compagnie et payé par celle-ci, attestant la maladie et la période de repos requise. Cependant durant l'absence d'un employé malade, l'employeur aura le droit de remplacer par un candidat de son choix.

Article 10 - ADMISSION A LA BOULANGERIE:

La Compagnie pourra accorder le privilège à l'agent d'affaires du Syndicat, durant les heures régulières de bureau et sur appointement au préalable et être accompagné par un représentant responsable de la Compagnie dans le but de visiter les départements de la Production et pourront avoir une entrevue avec l'officier du Syndicat à la condition toutefois, que cette entrevue et que cette visite n'affecte pas, en aucun cas, la production et ce privilège ne devra pas être abusif.

Article 11 - TABLEAU D'AFFICHAGE:

Le Syndicat aura le privilège d'afficher sur le tableau d'affichage installé par la Compagnie à l'endroit qui sera indiqué par la Compagnie, les avis exclusifs d'assemblées syndicales, cependant, ces dits avis, devront être approuvés et affichés par le représentant de la Compagnie.

Article 12 - PERMISSION D'ABSENCE:

- 12.01 a) A l'occasion d'un décès dans la famille immédiate d'un employé régulier (époux ou épouse) l'employé aura le droit d'être absent du travail pendant une période allant jusqu'à cinq (5) jours consécutifs sans perte de salaire.
- b) A l'occasion d'un décès dans la famille immédiate d'un employé régulier (enfants, frère, soeur, père, mère) l'employé aura le droit d'être absent du travail pendant une période allant jusqu'à trois (3) jours consécutifs sans perte de salaire.
- c) A l'occasion du décès dans la famille immédiate d'un employé régulier (beau-père, belle-mère, beau-frère et belle-soeur) l'employé aura le droit d'être absent du travail pendant une période allant jusqu'à deux (2) jours consécutifs sans perte de salaire.
- 12.02 a) Cette compensation d'absence n'inclura pas le paiement du temps supplémentaire, des vacances de la prime d'équipe, elle inclura cependant le paiement d'une fête.
- b) Advenant qu'une fête tombe durant un congé de décès, la fête sera reportée à une date ultérieure après entente entre les parties.

- 12.03 Il est convenu entre la Compagnie et le Syndicat, que durant les jours d'absences indiqués ci-dessus, il ne recevra aucune rémunération s'il est absent pour d'autres causes que ce soit.
- 12.04 La Compagnie paiera à tous les employés couverts par cette convention une journée de congé dans les cas suivants:
- a) Le jour de la naissance d'un de ses enfants, à être pris au plus tard le jour de la sortie de son épouse de l'hôpital ou le jour du baptême au choix de l'employé.
 - b) Lors du mariage de l'employé
 - c) Lors du mariage d'un enfant de l'employé

Il est bien entendu entre les parties que ces congés seront payés seulement lors d'une journée de travail ouvrable.

CONGES DE MALADIE:

- 12.05 Tout employé ayant acquis de l'ancienneté, aura droit d'accumuler, pour fins de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail et dont la preuve lui incombe, cinq (5) jours à son taux de salaire courant.
- 12.06 Tout employé qui s'absente à cause d'une maladie ou d'un accident autre qu'un accident de travail aura droit de recevoir son plein salaire horaire, calculé à raison de quarante (40) heures par semaine et ce, jusqu'à concurrence des sommes accumulées et des limites prescrites, à partir de la quatrième journée d'absence en cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail dont la preuve lui incombe et ce, en autant qu'il ne sera pas éligible à recevoir des prestations d'assurance-chômage.
- 12.07 Il est entendu que les sommes accumulées par un employé seront remboursables par la Compagnie dans le cas d'employés qui seront absents par maladie ou accident, tel que mentionné aux paragraphes précédents ou un remboursement sera effectué pour les journées non prises, dans la semaine de Noël de chaque année, maximum trois (3) jours.

Article 13 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

- 13.01 La semaine de travail régulière consistera en quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours. Le nombre des heures de travail durant la semaine ne sera pas moins que quarante (40) heures, pourvu que l'employé se rapporte à l'heure cédulée et qu'il veuille exécuter le travail qui lui aura été assigné par la Compagnie.
- 13.02 Le temps supplémentaire sera rémunéré au taux horaire et demi.
- La personne chargée de faire les levains recevra une prime de \$20.00 par semaine.
- 13.03 Le temps supplémentaire au taux de temps et demi sera payé pour tout travail autorisé exécuté en plus de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine, calculé avec les semaines précédentes.
- 13.04 Tout travail supplémentaire sera sur une base volontaire et distribué sur une base de rotation.
- 13.05 Tout travail affecté à la production qui est requis le samedi sera payé au taux de temps et demi du taux régulier de l'employé pour toutes les heures travaillées.
- 13.06 Tout travail requis le dimanche entre 0.00h à 18.00h sera payé au taux de temps double du taux régulier de l'employé, sauf pour la période des levains le taux double ne s'appliquera pas.
- 13.07 L'employé devra avertir de tous les retards la Compagnie, une (1) heure avant le début de son travail.

Article 14 - FETES CHOMEES ET PAYEES:

14.01 Les fêtes suivantes seront considérées comme des journées de fêtes payées pour les employés assujettis à cette convention.

- Le Jour de l'An
- Le Lundi de Pâques
- La Fête de la Reine
- La Saint Jean-Baptiste
- La Confédération
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâce
- La Veille de Noel
- Le Jour de Noel
- La Veille du Jour de l'An.

L'anniversaire de l'employé sera considéré comme une journée de fête payée à partir du 1er octobre 1983 à condition que la production hebdomadaire à cette date soit supérieur à 12,000 pains et que l'anniversaire tombe une journée ouvrable.

- 14.02 a) Dans une semaine où il y a une fête statutaire (spécifiée à l'article 14.01) les employés peuvent être requis de travailler cinq (5) jours. Durant une semaine où il y a deux (2) fêtes statutaires, les employés peuvent être requis de travailler quatre (4) jours. Si une fête statutaire tombe pendant la semaine régulière de travail de l'employé, la semaine de travail sera réduite à trente-deux (32) heures. Si deux (2) fêtes statutaires tombent pendant la semaine régulière de travail de l'employé, la semaine de travail sera réduite à vingt-quatre (24) heures. Si une fête statutaire tombe en-dehors des heures de la semaine régulière de l'employé, la semaine de travail demeurera à quarante (40) heures.
- b) Si le congé férié déterminé à l'article 14.01 tombe un samedi ou un dimanche la journée sera payée au taux régulier et non reprise.

- 14.03 Pour avoir droit au paiement de la fête chômée et payée, le salarié devra avoir été présent au travail le jour précédent et le jour suivant la fête à moins d'un sens prévu par la convention ou autorisé au préalable par l'employeur.
- 14.04 Si un employé est renvoyé chez lui pour cause de maladie ou blessure, par la gérance, le jour travaillé qui précède ou qui suit la fête, ou s'il y a de la mortalité dans la famille immédiate de l'employé, cette absence n'affectera pas en aucune façon le paiement de la fête.
- 14.05 Si la boulangerie est fermée pendant l'une ou l'autre des fêtes qui ne sont pas mentionnées plus haut, le paiement de la fête ne sera pas accordé.
- 14.06 Les nouveaux employés engagés par la Compagnie, auront droit au paiement des fêtes après trente (30) jours de travail pour la Compagnie.
- 14.07 Advenant qu'une fête ou des fêtes tombent durant les vacances d'un employé, la ou les fêtes seront reportées à une date ultérieure après entente entre les parties.

Article 15 - VACANCES ANNUELLES PAYEES:

- 15.01 La Compagnie accordera des vacances annuelles payées à tous les employés assujettis à cette convention, aux conditions suivantes:-
- a) Un (1) an de service continu - 2 semaines
 - b) Cinq (5) ans de service continu - 3 semaines
 - c) Huit (8) ans de service continu - 4 semaines
- Les vacances d'un employé seront calculées sur une base de 4%, 6% ou 8%, selon le nombre d'années de service.
- 15.02 La période de vacances sera du 1er Mai au 30 Avril de chaque année.

- 15.03 a) Pour satisfaire les besoins de la production, les employés qui ont droit à trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances, prendront deux (2) semaines consécutives selon l'ancienneté. La troisième (3e) ou la quatrième (4e) semaine lorsque applicable sera prise à un temps convenu entre l'employé et la Compagnie selon une base d'ancienneté.
- b) Toutefois un employé aura droit à trois (3) semaines consécutives si les vacances sont prises entre le 1er Octobre et le 1er Mai.
- 15.04 La Compagnie affichera une liste d'ancienneté pour les vacances le 1er Avril de chaque année pour permettre aux employés ayant le plus d'ancienneté de choisir la date de leurs vacances.
- 15.05 a) La paye de vacances sera payée en totalité aux employés la semaine précédant la fermeture de l'usine pour vacances, c'est-à-dire, vers le milieu du mois de juillet de chaque année.
- b) L'employé qui prend ses vacances avant cette période de vacances pourra demander à la compagnie une avance partielle ou totale du montant dû pour ses vacances. Cependant l'employé, s'engage à rembourser le montant reçu lors de la réception de ses payes de vacances.

Article 16 - CLASSIFICATIONS ET SALAIRES:

16.01	06/10/82
Boulangier	\$7.722
Pâtissier	7.107
Homme de relève	6.66
Aide sénior	6.454
Aide général	6.335

à l'exception du pâtissier, les employés recevront une augmentation de \$0.10 l'heure/ tranche de 500 pains au-dessus de 11,500 pains commandés pour la semaine.

- 16.02 Pour la deuxième et la troisième année de la convention, l'article 16.02 sera à négocier si l'indice des prix à la consommation, selon Statistique Canada, est supérieur à 5%. Cependant une augmentation de \$0.25 l'heure sera garantie pour la deuxième et la troisième année de la convention.

- 16.03 Pendant la période de probation, prévue à l'article 9.01, les nouveaux employés recevront \$0.25 l'heure de moins que les taux de classification énumérés plus haut.
- 16.04 L'une ou l'autre des personnes travaillant dans l'une de ces classifications pourra être affectés à des travaux de pâtisserie sans que cela affecte son salaire individuel et inversement.
- 16.05 Une prime d'équipe de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure sera payée pour toutes les heures travaillées entre 24.00h et 5.00h, sauf pour le Dimanche.
- 16.06 a) Chaque employé devra avant de quitter les lieux de la compagnie avoir bien nettoyé les équipements et les abords qu'il a utilisés pour exécuter son travail.
- b) L'employé qui ne se conformera pas à l'article 16.06 a), sera passible de mesures disciplinaires, c'est-à-dire qu'il pourra se retrouver sans travail, ni salaire pour une période d'une (1) journée à une (1) semaine, pouvant même aller jusqu'au congédiement. La ou les journée(s) sans travail se sera (seront) pas nécessairement la ou les journée(s) suivant la mise en demeure.

Ces mesures disciplinaires s'appliquent également à la qualité de la production et du travail.

Article 17 - UNIFORMES:

La compagnie fournira au moins trois (3) uniformes à chaque employé par semaine. Ces uniformes seront payés et maintenus par la Compagnie. La compagnie fournira aussi une chemise supplémentaire pour les semaines de l'été.

Article 18 - PERIODE DE REPOS ET DE REPAS:

- 18.01 Il y aura une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail, à être prise rotativement par les employés de façon à ne pas nuire à la production.
- 18.02 La période de repas d'une (1) heure accordée à tous les salariés sera prise aussi près que possible du milieu de l'équipe de travail.

Article 19 - DISPOSITIONS DIVERSES:

- 19.01 Une absence autorisée n'affectera pas l'ancienneté de l'employé en cause à la condition toutefois qu'il retourne à son occupation immédiatement après l'expiration de son congé.
- 19.02 S'il y a une réouverture au-dessus du rang d'aide-général, elle sera affichée sur les tableaux de l'usine pendant deux (2) jours de travail.
- 19.03 L'ancienneté ainsi que la compétence de même que la capacité de faire le travail seront les facteurs de base pour le choix d'un candidat.
- 19.04 a) Dans le cas où un employé est renvoyé à la maison par la direction à cause d'une blessure industrielle, il recevra une journée complète de salaire pour la journée qu'il fut renvoyé à la maison.
- b) La ou les journées seront déduites des journées de maladie énumérées en 12.05

Article 20 - CONGE SANS SOLDE:

- 20.01 La Compagnie pourra accorder un congé sans solde à un salarié qui en fera la demande pour une période et suivant les conditions qu'elle déterminera. Ce congé s'il est accordé n'affecte pas l'ancienneté.
- 20.02 Ce congé si accordé sera pour un maximum de soixante (60) jours consécutifs.

Article 21 - RAPPEL AU TRAVAIL ET DEDOMMAGEMENT:

- 21.01 Chaque employé qui a complété une relève et quitté les lieux de la Compagnie et est rappelé au travail avant le début de sa relève cédulée, aura l'opportunité de travailler durant la période de temps précédant les heures cédulées. Le temps travaillé durant la période de rappel sera payé à temps et demi du taux régulier de l'employé jusqu'au début de sa relève cédulée.
- 21.02 La Compagnie garantit au moins deux (2) heures payées au taux de temps et demi pour chaque rappel, quel que soit la durée du rappel.

Article 22 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA CONVENTION:

- 22.01 La présente convention aura une durée de trois (3) ans à partir du 6 octobre 1982 jusqu'au 30 septembre 1985.
- 22.02 L'une ou l'autre des parties à cette convention peut donner avis par écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le 30 sept. 1985, de son désir de terminer ou d'amender cette convention lors de son anniversaire.
- 22.03 Si un avis écrit de terminaison ou du désir d'amendement a été donné à l'une ou l'autre partie tel que prévu plus haut, les négociations se poursuivront et seront complétées aussi vite que possible en vue d'en arriver à une entente mutuelle entre les parties aux présentes.
- 22.04 Pendant la durée des négociations, toutes les dispositions de cette convention demeureront en vigueur. Les parties à cette convention conviennent de se conformer à toutes les lois provinciales et fédérales maintenant en vigueur ou celles qui peuvent être promulguées pendant la durée de cette convention.
- 22.05 Nous, représentants dûment mandatés par les parties que nous représentons respectivement, avons accepté et signé cette convention à Coaticook, ce 22^e jour du mois d'octobre 1982.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

BOULANGERIE LE P'TIT MICHEL
ENR. BAKERY
Fernand St-Onge Inc.
146, rue Gendreau
Coaticook, P.Q.

S.I.T.B.C.T, Section Locale 55
FAT-COI-CTC-FTQ-
4929 est, rue Jarry, suite 201
St-Léonard, Mtl. H1R 1Y1

Fernand St-Onge

Charles Leclercq
Jean V. Duro

Votr
suiv.

Pour rei

003 (113)

19207-01 (17858-01)

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

A-N^o (17858-01)

DÉPÔT

3706-9

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19207-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-11-14	84-12-04				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, sect. locale 55 - FAT COI CTC FTQ 4929 rue Jarry Est, suite 201 Montréal, Qué H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant Boulangerie Le Petit Michel Enr. Fernand St-Onge Inc 146 rue Gendreau Coaticook, Qué J1A 2N1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Durand, Daigle, Delorme, Lebel, Lessard & Ass. Att.: Me Richard E. Delorme 201-225 rue King Ouest Sherbrooke, Qué J1H 1P8	Région <u>05-00</u> Activité <u>6310 (a)</u> Affiliation <u>7</u>

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: Amender la convention collective - amender l'article 16.01 de celle-ci en retranchant la deuxième paragraphe

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /sg

84-12-17

Pour renseignements

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

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

19207-01 (17858-01)

LETTRE D'ENTENTE



ENTRE

BOULANGERIE LE P'TIT MICHEL ENR. (BAKERY)
FERNAND ST-ONGE INC.,

ci-après appelés: LA COMPAGNIE

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
DE LA CONFISERIE ET DU TABAC, SECTION LOCALE 55
FAT-COI-CTC-FTQ

ci-après appelé : LE SYNDICAT

ATTENDU QUE les parties ont signé une convention collective le 27 octobre 1982;

ATTENDU QUE la convention collective fut déposée au bureau du Commissaire général du travail;

ATTENDU QUE les parties désirent amender ladite convention collective et plus particulièrement, elles désirent amender l'article 16.01 de celle-ci en retranchant le deuxième paragraphe;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT:-

1o Le préambule aux présentes en fait partie intégrante;

2o La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective;

3o La présente lettre d'entente a effet rétroactivement à la date de la signature de la convention collective;

4o L'article 16.01 de la convention collective est amendé, en retranchant ce qui suit:

« à l'exception du pâtissier, des employés recevront une augmentation de 0,10¢ l'heure/tranche de 500 pains au-dessus de 11 500 pains commandés pour la semaine»

50 Les parties s'engagent à déposer la présente lettre d'entente au bureau du Commissaire général du travail dans les plus brefs délais, conformément à l'article 72 du Code du travail;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à
..... COATICOOK

ce 14.ième jour de novembre1984.

BOULANGERIE LE P'TIT MICHEL ENR. BAKERY
FERNAND ST-ONGE INC.

Par: Fernand St Onge

Par: _____

« LA COMPAGNIE »

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA
BOULANGERIE, DE LA CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 55 (FAT-COI-CTC-FTQ)

Par: Charles Kochapell

Par: _____

« LE SYNDICAT »