

NAME  
NOM

No. 4917-1

C.A.E. 8864	NO.CONV.	49171
AFFIL. 3	NB.EMPL.	16
EMP.CONV. 0	ET.GEOD.	2014 30
PERS.VIS. 6	NO.ACC.	021295001

### DÉPÔT

Dépôt N°: 0438009

04917-1

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu  
suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances 21295-01

Date: 80-09-04 Signature: 80-09-09 Réception: 80-09-09 Durée: Du 80-09-04 Au 82-08-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 16

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268 <sup>8</sup> rue Marie de l'Incarnation Québec, P.Q. G1N 3G4 Att: M. Michel Arsenault, prés.	<input type="checkbox"/> Déposant Clairier Inc. Édifice Saint-Laurent 250 ouest, Grande-Allée Québec, P.Q.

#### Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du chef-cuisinier.

Etablissement visé, (cafétéria Édifice La Laurentienne)

Région: 03-03 Activité: 8864-10 Affiliation: F.T.Q.

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

#### Remarques

#### Pour le commissaire général du travail

Signature: *[Signature]* Date: 80/09/16

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

COPIE 4

Local 503 - C.T.C. - F.T.Q.,  
268, rue Marie de l'Incarnation,  
Québec G1N 3G4

(Ci-après appelée " L'UNION ")  
d'autre part.

*Mme Mercier*

8-21295-01

*Sal: 16*

BUREAU DE COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL

04917-1

'80 SEP -9 13 32

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

---

POSTE

ENTRE:

CLARIER INC.,  
Edifice Saint-Laurent,  
250 ouest, Grande-Allée,  
Québec GIR 2H4

Pour son établissement:  
Cafétéria Edifice La Laurentienne,  
1155, Claire-Fontaine,  
Québec GIR 3B2

(Ci-après appelée " L'EMPLOYEUR ")

d'une part,

ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
Local 503 - C.T.C. - F.T.Q.,  
268, rue Marie de l'Incarnation,  
Québec GIN 3G4

(Ci-après appelée " L'UNION ")

d'autre part.

## INTERPRETATION DES TERMES

---

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

- 1) Salarié: Tout salarié régi par la présente convention collective, selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.
- 2) Promotion: Désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.
- 3) Rétrogradation: Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé.
- 4) Mise à pied: Toute perte temporaire d'emploi due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique de l'entreprise.
- 5) Employé à temps partiel: Il n'y a pas d'employé à temps partiel au service de l'EMPLOYEUR.
- 6) Salarié régulier: Tout salarié qui travaille habituellement les heures de travail en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective, qu'il soit payé à la semaine ou suivant un taux horaire. L'EMPLOYEUR reconnaît cependant qu'aucun salarié n'effectuera moins de trente (30) heures par semaine.
- 7) Salarié occasionnel: Désigne un salarié qui est appelé à remplacer un salarié régulier absent ou un salarié dont les services sont utilisés pour pallier à un surcroît de travail et ceci en concordance avec les différentes clauses de cette convention: ce salarié n'est pas embauché dans le but de causer une mise à pied ou d'empêcher un rappel. L'EMPLOYEUR avise l'UNION de l'embauche d'un salarié occasionnel.

8) Transfert:

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre avec ou sans changement de classification.

N.B. Le genre masculin étant employé aussi pour le genre féminin, on fera les substitutions nécessaires lorsqu'il y aura lieu.

ARTICLE I -

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

L'EMPLOYEUR reconnaît l'UNION comme seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail, en date du 6 décembre 1979, pour tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du chef-cuisinier, concernant l'entreprise Clarier Inc., pour son établissement Cafétéria Edifice La Laurentienne, 1155, Claire-Fontaine, Québec dans la Province de Québec.

1.02

Il est convenu que l'EMPLOYEUR ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les buts et dispositions de cette convention avec aucun salarié régi par cette convention.

1.03

L'EMPLOYEUR n'accorde aucun contrat à forfait qui occasionne des mises à pied et qui pourrait réduire le nombre des membres de l'unité de négociation.

ARTICLE II -

DROITS DE LA DIRECTION

2.01

L'UNION reconnaît que c'est le droit de l'EMPLOYEUR:

- a) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires aux opérations;
- b) d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner;
- c) de maintenir l'ordre, la discipline et d'exiger le rendement;
- d) de déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste.

L'EMPLOYEUR convient de ne pas exercer les fonctions précitées de façon arbitraire, discriminatoire ou injuste, dans laquelle éventualité l'UNION pourra soumettre un grief.

2.02

Il est entendu que l'EMPLOYEUR se réserve le droit de créer tout nouvel emploi s'il le désire. Il convient cependant d'aviser l'UNION qu'il crée un nouvel emploi. L'EMPLOYEUR tient alors compte dans la création de ce nouvel emploi des taux de salaire de la présente convention pour les tâches similaires ou comparables. A défaut d'entente sur les taux de salaire à établir après une période d'essai de trente (30) jours, l'UNION peut se prévaloir de la procédure de griefs prévue à la présente convention. Ce délai ne sera pas de rigueur et les parties pourront s'entendre pour l'extensionner.

2.03

Advenant un changement technologique, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés, sera accordée à chaque salarié affecté afin de remplir les nouvelles fonctions.

### ARTICLE III

### SECURITE SYNDICALE

3.01

Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'UNION et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

3.02

Tout salarié doit signer une formule de l'UNION autorisant l'EMPLOYEUR à effectuer le prélèvement des cotisations, par retenue sur le salaire, à compter du premier chèque de paie.

3.03

Tout nouveau salarié doit signer une formule de l'UNION autorisant l'EMPLOYEUR à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie, après la période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés.

3.04

L'EMPLOYEUR s'engage à remettre à tous les mois les cotisations syndicales et les frais d'initiation accompagnée d'un rapport de contributions syndicales au secrétaire-trésorier de l'UNION, le trentième (30e) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.

3.05

L'EMPLOYEUR remet à l'UNION sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

3.06

A la signature de la convention collective et, par la suite, le 15 janvier et le 15 juillet de chaque année, l'EMPLOYEUR fait parvenir à l'UNION une liste incluant le nom, le prénom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date d'emploi de chaque salarié régi par la présente convention collective.

3.07

L'EMPLOYEUR doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'UNION, le premier jour de son emploi.

3.08

L'EMPLOYEUR convient qu'en autant que cette unité de négociation est concernée, il ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre union, dans le but de:

- a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisation.
- b) réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

#### ARTICLE IV

#### AFFAIRES SYNDICALES

4.01

Un représentant accrédité de l'UNION a accès à l'établissement durant les heures de travail, pour constater que les termes de la convention collective sont observés. Le représentant doit d'abord signaler sa présence au gérant de l'établissement, ou s'il est absent, à la personne en charge de l'établissement.

4.02

Tout salarié élu à une fonction permanente de l'UNION et qui en fera la demande par écrit, trente (30) jours à l'avance, pourra obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de six (6) mois au maximum. A l'expiration du congé sans solde, le salarié sera rétabli dans ses anciennes fonctions ou sera affecté à une occupation similaire et il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration de ce congé sans solde. Les présentes dispositions deviennent toutefois nulles si l'absence se prolonge au delà de six (6) mois. L'UNION convient de donner à l'EMPLOYEUR un avis de trente (30) jours avant la date du retour du salarié chez l'EMPLOYEUR. Un seul salarié à la fois peut obtenir un tel permis d'absence.

- 4.03 Un délégué et un substitut peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés: dans les dix (10) jours de leur élection ou de leur désignation, leurs noms doivent être communiqués par écrit à l'EMPLOYEUR.
- 4.04 Le délégué ou son substitut peut obtenir un permis d'absence, sans paie, pour assister à des activités syndicales, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par an. L'UNION fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré. La durée de cette absence ne dépassera pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 4.05 Le délégué syndical peut s'absenter de son travail sans perte de traitement, après avoir obtenu la permission de son supérieur ou de l'assistant de ce dernier, pour s'occuper sur les lieux de travail de questions relatives à l'application de la convention collective. Cette permission ne sera pas indûment refusée.
- 4.06 Le délégué d'Union ne sera pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel il soit qualifié. Il n'y a pas d'intimidation, menace ou contrainte exercée contre le délégué d'Union, en raison de ses fonctions syndicales.
- 4.07 L'EMPLOYEUR convient de fournir un tableau d'affichage dans l'établissement, afin que l'UNION puisse y afficher des avis intéressant ses membres. L'EMPLOYEUR pourra utiliser ce même espace pour des avis à ses salariés.
- 4.08 Il est convenu que le comité de négociation de l'UNION est formé de permanents et d'un membre de l'UNION. Le délégué sur le comité de négociation ne subit aucune perte de salaire pour toute absence relative aux rencontres de négociation.

#### ARTICLE V

#### ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté signifie la durée des services continus d'un salarié chez l'EMPLOYEUR depuis son dernier embauchage, conformément aux dispositions du présent article.

5.02

Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés de façon continue. Durant cette période de probation, l'EMPLOYEUR peut le suspendre ou le congédier et, tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être présenté concernant le déplacement, la mise à pied, la suspension ou le congédiement d'un tel salarié à l'essai.

Cependant, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, les salariés en période de probation jouissent des autres droits et privilèges prévus aux présentes.

5.03

Tout salarié perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:

- 1.- s'il quitte volontairement son emploi.
- 2.- s'il est congédié pour juste cause et non réinstallé suite à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 3.- s'il s'absente du travail plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans donner avis ou sans autorisation. S'il revient avant l'expiration de ces trois (3) jours ouvrables, le salarié devra donner les raisons de son absence.
- 4.- s'il a été mis à pied depuis six (6) mois et plus à cause d'un manque de travail.
- 5.- si, dans tout cas de rappel au travail à la suite de mise à pied, le salarié ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie dont preuve incombera au salarié. Ce rappel se fera par lettre recommandée ou verbalement, mais, dans ce cas, en présence du délégué d'UNION.

Il incombe à tout salarié de faire connaître à l'EMPLOYEUR toute nouvelle adresse et numéro de téléphone.

- 6.- s'il est absent pour cause d'accident ou maladie depuis plus de douze (12) mois.

5.04

Lorsqu'une fonction régie par la convention devient disponible, on accorde la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe aux salariés possédant le plus d'ancienneté dans l'unité de négociation à la condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la fonction.

- 5.05 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de promotion s'appliquant à des fonctions régies par la présente convention, à la condition que le salarié puisse remplir les exigences normales de la fonction.
- 5.06 Il est convenu que l'EMPLOYEUR affiche pendant cinq (5) jours ouvrables à l'endroit convenu, toute fonction régie par la présente convention qui devient vacante de façon permanente. Les salariés réguliers intéressés peuvent poser leur candidature par écrit au bureau. L'avis comporte le titre de la classification, les exigences de la fonction et les qualifications requises.
- 5.07 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de réduction du personnel. Cependant, le salarié qui serait mis à pied peut se prévaloir de son ancienneté à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction. Celui-ci reçoit le salaire maximum pour cette classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.
- 5.08 L'EMPLOYEUR s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leur droit d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur renvoi, c'est-à-dire que les derniers remerciés sont les premiers à être réinstallés au service de l'EMPLOYEUR.
- L'EMPLOYEUR peut cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre département.
- 5.09 Le salarié promu à un poste, hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté au cas de retour dans l'unité de négociation, pour une période de trois (3) mois.
- 5.10 Un salarié mis à pied reçoit un préavis d'une (1) semaine ou est payé une semaine à la place du préavis. Un tel avis sera donné en présence du délégué d'union ou de son substitut. Une copie d'un tel préavis sera adressée à l'UNION dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié. Pour le salarié qui a trois (3) ans et plus d'ancienneté, un tel préavis sera de deux (2) semaines ou il sera payé deux (2) semaines à la place du préavis. Durant la période de probation, le salarié n'a pas droit à ce préavis.

5.11

L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue à la convention collective ou autorisée par l'EMPLOYEUR.

ARTICLE VI -

DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 A)

Le gérant ou son assistant se sert d'avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avis est remise au salarié et une au délégué d'Union le même jour, lequel en accuse réception en apposant sa signature sur une copie à cet effet.

6.01 B)

Tout avertissement devra être remis au salarié concerné dans les quinze (15) jours ouvrables après que l'EMPLOYEUR aura pris connaissance des faits reprochés. Si cet avertissement est remis au salarié en dehors de ces délais, il devra être considéré comme nul et irrecevable.

6.02

Aucun salarié ayant acquis sa permanence n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit. La seule exception a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué d'Union est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié dans les vingt-quatre (24) heures.

6.03

Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécuteront aucun travail manuel normalement effectué par un salarié de l'unité de négociation à l'exception du chef cuisinier et dans les cas de circonstances hors du contrôle de l'EMPLOYEUR.

6.04

Tout salarié qui se voit imposer une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage, s'il considère que cette mesure a été injuste, discriminatoire ou arbitraire.

ARTICLE VII -

PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.01

Les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt de régler dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir durant la durée des présentes.

Il est convenu que l'EMPLOYEUR, l'UNION ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention collective.

7.02

Un grief doit être donné par écrit à l'EMPLOYEUR dans les dix (10) jours ouvrables de la survenance des faits qui ont donné naissance au grief.

7.03

L'EMPLOYEUR donne sa réponse par écrit à l'UNION dans les quinze (15) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante par l'UNION ou si aucune réponse n'est donnée dans le délai ci-dessus mentionné, l'UNION peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément au Code du travail de la Province de Québec.

7.04

L'avis d'arbitrage doit être envoyé à l'autre partie dans les trente (30) jours de la réponse donnée par l'EMPLOYEUR aux termes du paragraphe 7.03 ci-dessus ou de l'expiration du délai qui lui était accordé pour répondre s'il a fait défaut de répondre. A même cet avis, la partie qui demande l'arbitrage doit suggérer un arbitre. Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix de l'arbitre dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis, le cas pourra être référé au Ministre du Travail pour le choix de l'arbitre.

7.05

La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, changer, ajouter ou soustraire quoi que ce soit à la présente convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire, modifier ou annuler la sanction imposée par l'EMPLOYEUR ou la décision que ce dernier a rendue.

7.06

La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et elle lie les deux parties à cette convention.

7.07

La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'arbitrage.

7.08

Les honoraires et dépenses de l'arbitrage seront défrayés à parts égales par les parties.

7.09

Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief n'est pas inquiété de ce fait.

7.10

Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'EMPLOYEUR inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il est daté de neuf (9) mois et plus.

7.11

Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé réception de la part de ce salarié.

ARTICLE VIII -

HEURES DE TRAVAIL

8.01

Les parties conviennent de conserver les heures de travail en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective, à savoir:

La semaine normale de travail pour les salariés du groupe "A" est de quarante-cinq (45) heures, moins deux heures et demie (2½) pour les repas du midi et deux heures et demie (2½) pour les pauses café, le tout pour un net de quarante (40) heures effectivement travaillées.

La semaine normale de travail pour les salariés du groupe "B" est de quarante-six heures et demie (46½), moins deux heures et demie (2½) pour les repas du midi et deux heures et demie (2½) pour les pauses café, le tout pour un net de quarante et une heures et demie (41½) effectivement travaillées.

Nonobstant ce qui est mentionné au présent paragraphe, il est entendu que toutes les pauses café sont payées et non les repas. (Référence 9.02 )

*R. J. de*

*heures de repas*  
*R. J. de*

8.02

Pour les fins du présent article, les salariés du groupe "A" sont les salariés rémunérés sur une base hebdomadaire et les salariés du groupe "B" sont ceux rémunérés sur une base horaire.

Les salariés du groupe "A" sont les cuisiniers et pâtisseries. Toutefois, pour tout nouveau salarié arrivant à son emploi pour accomplir une tâche du groupe "A", l'EMPLOYEUR se réserve le droit de le rémunérer sur une base horaire tout en respectant l'échelle de salaire établie.

Les salariés du groupe "B" sont tous les autres salariés.

8.03

Le programme d'heures de travail est établi par l'EMPLOYEUR. Pour les fins du présent article, il importe d'établir une autre division des salariés, à savoir:

GROUPE I: Pâtisseries, cuisiniers et saladiers, lesquels travaillent entre 5h30 et 14h30 du 1er avril au 1er novembre et entre 6h et 15h pour le reste de l'année.

GROUPE II: Tous les autres salariés travaillent entre 6h30 et 16h30.

8.04

Tous les employés qui ne sont pas rémunérés à la semaine le sont sur une base horaire tel que spécifié plus haut, et l'EMPLOYEUR leur garantit un minimum de travail de trente (30) heures par semaine. Toutefois, en aucun temps, l'EMPLOYEUR ne réduira les heures de travail des salariés en utilisant d'autres salariés qui les empêcheraient de faire le maximum d'heures prévues par la convention. L'EMPLOYEUR convient de maintenir sa politique actuelle sur la distribution des heures de travail des salariés en place au moment de la signature de la convention collective. Il est entendu que les salariés rémunérés sur une base horaire sont payés pour les heures effectivement travaillées sauf les exceptions prévues à la présente convention.

8.05

Dans tous les cas, le programme d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.

8.06

Les salariés poinçonnent leur carte de temps lorsqu'ils sont en tenue de travail et prêts à pénétrer dans la zone de travail. A la fin de leur journée de travail, ils poinçonnent leur carte de temps en terminant le travail, soit avant de se changer pour quitter les lieux.

8.07

Une programmation d'heures de travail est affichée au poinçon, indiquant les heures de travail pour tous les salariés; toute modification au programme d'heures de travail est affichée le vendredi avant-midi précédant son entrée en vigueur. Une copie de la nouvelle programmation est remise au délégué d'UNION en même temps. Tout changement se fait par entente entre l'EMPLOYEUR et le salarié.

9.01 Tout salarié a droit à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) non payée pour le dîner et sera programmé à commencer pas plus tôt que 10h pour se terminer pas plus tard que 13h de façon à ce que les derniers soient de retour au travail à 13h30.

9.02 Le salarié devra s'absenter de son poste pour une pause de quinze (15) minutes pendant sa première demi-journée de travail, et une seconde pause de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-journée de travail. Il devra prendre ses pauses à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-journée, mais il ne sera en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une heure avant ou après son repas.

9.03 Les salariés requis de travailler plus de trois (3) heures supplémentaires consécutives soit avant, soit après leur période régulière de travail, devront prendre une pause de quinze (15) minutes au début de la quatrième (4e) heure de surtemps. Si toutefois ils sont appelés à travailler trois (3) heures de surtemps ou moins, ils n'auront pas droit à cette pause.

9.04 La distribution du temps pour les pauses est laissée à la discrétion du gérant ou de son remplaçant, mais ces pauses seront accordées sous le principe:  
" le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti pour les pauses à moins de cas fortuits. "

#### ARTICLE X

#### TEMPS SUPPLEMENTAIRE

10.01 Toutes les heures de travail fournies en excédant de la semaine normale de travail de l'employé sont rémunérées au taux de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ). Le temps supplémentaire est payé après les heures effectivement travaillées, soit après quarante (40) heures pour le groupe "A" et quarante et une heures et demie ( $41\frac{1}{2}$ ) pour le groupe "B".

- 10.02 Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux de temps et demi (1½) et tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux de temps double (2).
- 10.03 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement d'un minimum de trois (3) heures de travail.
- 10.04 Tout travail effectué lors d'un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demi (1½) en plus du paiement du congé, s'il y a lieu.
- 10.05 Pour couvrir les heures supplémentaires à travailler, l'EMPLOYEUR, en autant que c'est possible, doit s'adresser aux salariés par ordre d'ancienneté dans chaque équipe de travail. Au surplus, le temps supplémentaire est réparti équitablement entre les salariés affectés à une même tâche dans une même équipe.
- 10.06 Le temps supplémentaire est volontaire.

ARTICLE XI -

SALAIRES

- 11.01 La description des classifications et salaires paraît aux annexes A et B et fait partie intégrante de la présente convention.
- 11.02 L'adoption de la présente convention collective n'entraînera ni réduction de salaire, ni mise à pied ni perte de privilèges acquis. Cependant, l'EMPLOYEUR pourra effectuer des mises à pied en raison des besoins opérationnels qui pourraient être modifiés suite à l'adoption de la présente convention collective.
- 11.03 Tout employé qui est transféré d'équipe à la demande de l'EMPLOYEUR reçoit le salaire de la classification ou son présent salaire, soit le plus haut des deux.

11.04

Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progresser normalement, comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

11.05

L'UNION convient que les salariés devront exécuter tout travail temporaire que l'EMPLOYEUR peut leur confier. Il est entendu, toutefois, qu'un salarié qui est affecté à un poste moins bien rémunéré que le sien, a droit à son taux de salaire régulier.

11.06

Exception faite pour le cas d'un remplacement pour raisons de vacances, un salarié affecté à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant une semaine complète recevra le salaire de celui qu'il remplace.

ARTICLE XII-

ALLOCATION DE REPAS

12.01

L'EMPLOYEUR maintiendra sa politique concernant les repas et cafés selon sa pratique habituelle, et ce, gratuitement.

ARTICLE XIII -

VACANCES PAYEES

13.01

Le montant de paie de vacances dû à chaque salarié régulier et la durée de ses vacances seront en conformité avec le tableau suivant:

DUREE DE SERVICE AU  
1er MAI

DUREE DE VACANCES

PAIE DE VACANCES

Moins d'un (1) an

Un (1) jour par mois de  
service avec maximum de  
dix (10) jours

4% du salaire gagné  
entre le 1er mai et le  
30 avril de l'année de  
référence

Un (1) an mais moins de  
cinq (5) ans

Deux (2) semaines

4% du salaire gagné  
entre le 1er mai et le  
30 avril de l'année de  
référence

Cinq (5) ans mais moins de  
douze (12) ans

Trois (3) semaines

6% du salaire gagné  
entre le 1er mai et le  
30 avril de l'année de  
référence

Douze (12) ans mais moins  
de vingt (20) ans

Quatre (4) semaines

8% du salaire gagné  
entre le 1er mai et le  
30 avril de l'année de  
référence

Vingt (20) ans et plus

Cinq (5) semaines

10% du salaire gagné  
entre le 1er mai et le  
30 avril de l'année de  
référence

N.B. Lorsqu'il est dit deux (2) semaines, il s'agit de deux (2) semaines de calendrier, c'est-à-dire dix (10) jours ouvrables et non quinze (15) jours ouvrables.

13.02

L'ancienneté de l'unité de négociation prévaudra au moment de dresser la liste de vacances et celle-ci doit être dressée au plus tard le quinze (15) mai. La période normale de vacances s'étend du 15 juin au 15 septembre.

Toutefois, il ne devra pas y avoir plus d'un employé en vacances à la fois dans chaque classification.

13.03

Les salariés qui ont droit à des vacances de deux (2) semaines et plus se voient accorder deux (2) semaines consécutives et l'excédent est cédulé après que les autres salariés ont cédulé les leurs. Les salariés qui ont droit à des vacances de deux (2) semaines et plus peuvent prendre leurs vacances de façon continue en dehors de la période normale de vacances avec l'autorisation de l'EMPLOYEUR. Cette autorisation ne sera pas indûment refusée.

- 13.04 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.
- 13.05 Les vacances ne sont pas cumulatives.
- 13.06 Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix des vacances pourvu qu'il en informe l'EMPLOYEUR avant la préparation de la liste de vacances.
- 13.07 Les salariés quittant ou congédiés par l'EMPLOYEUR ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leur (s) année (s) de service au moment de tel départ, d'après 4%, 6%, 8% ou 10% de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai.

ARTICLE XIV -

CONGES CHOMES ET PAYES

- 14.01 "A" Pour les salariés du groupe "A", c'est-à-dire ceux payés à la semaine, il y aura treize (13) congés chômés et payés pendant la durée de la présente convention, et ceci applicable à chaque année. Ce seront les suivants:

Veille du Jour de l'An  
Le Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Lundi de Pâques  
Fête de Dollard  
La St-Jean Baptiste  
Vendredi Saint  
Fête du Travail  
Action de Grâces  
Veille de Noel  
Le Jour de Noel  
Lendemain de Noel  
Fête du Canada

- 14.01 "B" Pour les salariés du groupe "B", c'est-à-dire ceux payés sur une base horaire, il y aura six (6) congés chômés et payés pendant la durée de la présente convention, et ceci applicable à chaque année. Ce seront les suivants:

Le Jour de l'An  
Lundi de Pâques  
La St-Jean Baptiste  
Fête du Travail  
Le Jour de Noel  
Fête de Dollard

14.01 "C"

Au surplus, seulement pour les salariés du groupe "B", trois (3) jours mobiles sont accordés aux conditions suivantes:

- a) Ces congés mobiles ne seront jamais pris le lundi ou le premier jour ouvrable de la semaine.
- b) Ces congés mobiles ne devront pas être aboutés aux vacances du salarié ni au début ni à la fin de ses vacances.
- c) Un salarié ne pourra prendre de congé mobile s'il y a déjà un salarié en vacances dans son secteur.
- d) Lorsqu'il y a plus d'une demande pour prendre un congé mobile, priorité à l'ancienneté sera accordée.
- e) Une semaine d'avis pour prendre un congé mobile doit être donnée à l'EMPLOYEUR et jamais plus d'un (1) salarié à la fois pourra s'en prévaloir.

14.02

Si un congé chômé et payé tombe un jour non ouvrable, le congé est reporté après entente entre l'EMPLOYEUR et le salarié et il est convenu que l'EMPLOYEUR pourra limiter le nombre de salariés qui pourront prendre en même temps ce congé.

14.03

Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute et minuit pour tous les salariés.

14.04

Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés tels que définis à l'article 14.01 "A" et 14.01 "B" tombent pendant la période de vacances prévue d'un salarié, celui-ci peut prendre ce ou ces jours de congés en plus de ses vacances.

14.05

Dans le cas des salariés du groupe "A", si un salarié travaille plus de trente-deux (32) heures, vingt-quatre (24) heures ou seize (16) heures au cours d'une semaine où survient un (1), deux (2) ou trois (3) congés chômés payés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures fournies au delà de trente-deux (32) heures, vingt-quatre (24) heures ou seize (16) heures, selon le cas.

Quant au salarié du groupe "B", il sera rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures faites au delà de quarante et une heures et demie (41½), compte tenu des heures qui lui auront été allouées pour le ou les congés chômés et payés prévus dans la convention.

Dans le cas des salariés du groupe "B", ils recevront en salaire pour le congé chômé et payé, une somme égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant le congé chômé et payé.

14.06

Pour bénéficier de l'un ou l'autre des congés chômés payés ci-haut mentionnés, tout employé doit être présent au travail le jour ouvrable précédant ou suivant la fête. Toutefois, les absences prévues à la présente convention collective ou autrement autorisées sont des journées réputées travaillées.

#### ARTICLE XV

#### CONGES DE DEUIL ET AUTRES

15.01

- a) Le salarié a droit à une absence de cinq (5) jours payés lors du décès de son conjoint ou d'un enfant.
- b) Le salarié a droit à une absence de trois (3) jours payés lors du décès d'un proche parent et d'un (1) jour payé lors du décès d'un parent éloigné.

15.02

Pour les fins de la présente convention, un proche parent est l'un ou l'autre des suivants:

Père	Mère
Frère	Soeur
Beau-Père	Belle-Mère

Les parents éloignés sont les suivants:

Grand-père	Grand-mère
Beau-frère	Belle-soeur
Gendre	Bru
Petit-fils	Petite-fille

15.03

Si les périodes citées en 15.01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple; dimanche ou jour de congé ou jour de vacances), l'employé ne peut réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il a été absent.

15.04

Les salariées dont la conjointe donne naissance à un enfant ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé, soit le jour de la naissance ou de l'adoption si ce jour est un jour ouvrable.

#### ARTICLE XVI

#### PERMIS D'ABSENCES ET AUTRES

16.01

Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin. Cependant, au début du sixième (6e) mois de sa grossesse, elle devra quitter. Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse, à moins d'avis contraire de son médecin.

A son retour au travail, la salariée réintègre prioritairement son poste ou un autre poste, si elle ne peut reprendre le sien, ou s'il a été aboli et elle est rétribuée au taux en vigueur dans sa classification, sans perte d'ancienneté et de ses droits acquis.

16.02

Après entente écrite avec l'EMPLOYEUR une copie devant être envoyée à l'UNION, le salarié pourra obtenir un congé sans solde, d'une durée maximum d'un (1) an pour fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de l'alimentation relativement à son travail.

ARTICLE XVII

FONCTION DE JURE

17.01

Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

17.02

Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

ARTICLE XVIII

SECURITE ET SANTE

18.01

L'EMPLOYEUR convient de continuer à prendre les mesures appropriées pour assurer le mieux possible la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail. Les parties s'entendent pour conserver la politique actuelle à cet effet pourvu que ce soit conforme à la loi.

18.02

Tous les salariés seront protégés par le régime d'assurance collective de l'Industrielle, compagnie d'Assurance sur la vie pendant la durée de la présente convention collective. L'EMPLOYEUR et le salarié paieront chacun cinquante pourcent (50%) de la prime requise pour donner droit aux dits salariés et à leurs dépendants s'il y a lieu à la protection du régime d'assurance collective apparaissant à l'annexe "D". A cet effet, le salarié autorise l'EMPLOYEUR à prélever sur son chèque de paie les sommes d'argent requises.

ARTICLE XIX

SALLES DE REPOS

19.01

Les salariés prennent leurs repas et leurs pauses café au même endroit que le veut la coutume établie soit dans la cafétéria.

ARTICLE XX

GREVE ET LOCK OUT

20.01

Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention il n'y aura pas de grève, ni lock out ni ralentissement de travail.

ARTICLE XXI

UNIFORMES ET BUANDERIE

21.01

- a) Pour les cuisiniers et le pâtissier l'uniforme est fourni et entretenu.
- b) Pour les autres salariés qui occupent un poste où l'uniforme est requis, deux (2) uniformes sont fournis mais non entretenus.

ARTICLE XXII

ORIENTATION NOUVELLE

22.01

Advenant une orientation nouvelle des méthodes de travail, une période de recyclage doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

ARTICLE XXIII

INVALIDITE DES CLAUSES

23.01

Si l'un ou l'autre des sous-paragraphes, paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres sous-paragraphes, paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés.

ARTICLE XIV

GENERALITES

24.01

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

24.02

L'EMPLOYEUR remet la paie des salariés le jeudi à seize heures (16h) ou au moment où le travail se termine pour ce salarié s'il termine avant seize heures (16h). Sur le bordereau de leur chèque de paie, l'EMPLOYEUR inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

24.03

Tous les outils nécessaires pour faire le travail dans chacune des classifications sont fournis gratuitement aux salariés.

ARTICLE XXV

REUNIONS

25.01

Une rencontre groupant les représentants de l'EMPLOYEUR, de l'UNION et le délégué syndical ou son substitut peut être tenue mensuellement sur présentation d'un ordre du jour, par l'une ou l'autre partie, afin de discuter de questions d'intérêt commun. Cette rencontre ne peut avoir lieu avant seize heures trente (16h30).

23.01

Si l'un ou l'autre des sous-paragraphes, paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres sous-paragraphes, paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés.

ARTICLE XIV

GENERALITES

24.01

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

24.02

L'EMPLOYEUR remet la paie des salariés le jeudi à seize heures (16h) ou au moment où le travail se termine pour ce salarié s'il termine avant seize heures (16h). Sur le bordereau de leur chèque de paie, l'EMPLOYEUR inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

24.03

Tous les outils nécessaires pour faire le travail dans chacune des classifications sont fournis gratuitement aux salariés.

ARTICLE XXV

REUNIONS

25.01

Une rencontre groupant les représentants de l'EMPLOYEUR, de l'UNION et le délégué syndical ou son substitut peut être tenue mensuellement sur présentation d'un ordre du jour, par l'une ou l'autre partie, afin de discuter de questions d'intérêt commun. Cette rencontre ne peut avoir lieu avant seize heures trente (16h30).

25.02

Des rencontres peuvent être tenues une fois la convention collective signée, groupant les deux (2) comités de négociation, le gérant et le délégué syndical ou son substitut pour discuter de l'interprétation et de l'application de la convention collective.

ARTICLE XXVI

DUREE DE LA CONVENTION

26.01

La présente convention entre en vigueur le ~~04~~ <sup>04</sup> ~~Septembre~~ <sup>Septembre</sup> 1980 et demeure en vigueur jusqu'au 31 août 1982. Cependant, l'échelle de salaire prévue en annexe "B" est applicable comme en date du 4<sup>er</sup> juin 1980.

*[Handwritten signature]*

26.02

Les parties conviennent que la présente convention demeurera en vigueur durant les négociations pour le renouvellement de la convention collective. Toutefois, cette disposition n'enlève pas le droit au lock out ou à la grève suivant cependant les dispositions de la Loi.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE à QUEBEC, ce 4<sup>ième</sup> jour du mois de *Septembre* 1980.

CLARIER INC.  
CAFETERIA EDIFICE LA  
LAURENTIENNE

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 503 - C.T.C. F.T.Q.

*[Handwritten signature]* \_\_\_\_\_ *[Handwritten signature]* \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ *[Handwritten signature]* \_\_\_\_\_ *[Handwritten signature]* \_\_\_\_\_

CLASSIFICATIONS

---

Tous les salariés au service de l'EMPLOYEUR au moment de la signature de la présente convention collective toucheront, selon leur classification, le salaire minimum apparaissant à l'annexe salaire, et ce, comme en date du 1er juin 1980, pourvu que le salarié ait été au service de l'EMPLOYEUR à cette date.

- A) CUISINIER: Prépare, assaisonne, cuit et portionne les aliments, s'assure de l'utilisation optimum de denrées, sous la direction du chef cuisinier. Il fait le service aux comptoirs durant les heures de repas. Il doit, au surplus, nettoyer et bien entretenir tous les équipements de cuisson et autres équipements de son secteur de travail.
- B) PATISSIER: Prépare et fait cuire toutes variétés de gâteaux, tartes, pâtisseries et entremets et il en fait la décoration s'il y a lieu, le tout sous la direction du chef cuisinier. Il s'assure de l'utilisation optimum de denrées sous la direction du chef cuisinier. Il fait le service aux comptoirs durant les heures de repas. Au surplus, il nettoie et entretient tous les équipements de cuisson et autres de son secteur de travail.
- C) SALADIER: Prépare, assaisonne, portionne les aliments froids, s'assure de l'utilisation optimum de denrées. Il fait le service aux comptoirs durant les heures de repas. Il nettoie et entretient tous les équipements de son secteur de travail.
- D) PREPOSE AU CASSE-CROUTE: Prépare, assaisonne, cuit et portionne selon le cas différents plats et mets communément appelés en matière d'hôtellerie " Short Order ". Le préposé au casse-croûte fait également le service à la clientèle. Il nettoie et entretient tous ses équipements de travail.
- E) CAISSIERE: Elle fait l'ouvrage général de caissière et elle s'occupe à voir à ce que la marchandise étalée près de sa caisse soit en quantité suffisante pour rencontrer la demande de la clientèle et l'une des caissières désignée par le gérant où son représentant aura à letter sur les tableaux les mets qu'on a à offrir à la clientèle: menus du jour, spéciaux, etc...

- F) AIDE GENERAL (Pré-  
posé au service) S'occupe à faire la mise en place dans l'aire de service, cafétéria, comptoirs-armoires réfrigérés. Transporte ustensiles et vaisselle aux secteurs déterminés. Certains seront désignés par le gérant ou son représentant pour faire l'entretien des tables et des chaises de la cafétéria durant les heures d'opération et à être caissière durant le dîner à la 3e caisse pour les articles à apporter à l'extérieur (take out) et pour remplacer les caissières durant la demi-heure de repas ou la pause-café. Elles ont l'entretien au complet de leur secteur respectif situé dans l'aire de service.
- G) PLONGEUR: (aide  
général) et  
laveurs de vaisselle Travaille à la laverie selon la demande et plus particulièrement durant les heures de pointe. Il fait aussi le lavage des chaudrons et autres équipements à la cuisine, nettoie tout ce qui n'est pas couvert par le contrat d'entretien ménager. Il fait le lavage des huttes d'évacuation, des murs et plafonds autant dans la cafétéria et la cuisine que dans l'aire de service et au secteur de la réception. Il voit à la manipulation des vidanges et tous autres effets concernant l'opération de la cafétéria.
- H) HOMME DE SERVICE  
POUR MACHINES DIS-  
TRIBUTRICES:  
(aide général) Il s'occupe du bon fonctionnement des machines distributrices. Il voit à faire certaines réparations, à les remplir d'articles à vendre, à l'entretien, à la propreté, à ramasser les argents et à faire en sorte que les dites machines distributrices répondent à la demande de la clientèle. Il est entendu qu'aux heures de pointe, il va aider à la laverie.

N.B. Ces classifications ont été déterminées avec le plus d'exactitude possible compte tenu de leur grande diversité. D'autre part, il est important de retenir que vu le nombre de salariés dans les classifications, il y a lieu de prévoir que certains salariés auront parfois à remplir la tâche d'un autre, dans la mesure du possible, quand l'un d'eux s'absentera de son poste pour des raisons valables, y compris la période de vacances.

## ANNEXE "B"

ECHELLE DES SALAIRES

	<u>1er juin 1980</u>	<u>1er juin 1981</u>	<u>1er juin 1982</u>
CUISINIER "A"	\$ 267.50	\$ 292.45	\$ 300.00
CUISINIER "B"	\$ 235.50	\$ 260.00	\$ 270.00
PATISSIER	\$ 310.00	\$ 325.00	\$ 335.00
PALADIERS	\$ 4.16	\$ 4.43	\$ 4.73
PASSE-CROUTE	\$ 4.16	\$ 4.43	\$ 4.73
DISTRIBUTEUR (machines)	\$ 4.16	\$ 4.43	\$ 4.73
PATISSIERE "A" ✓	\$ 4.04	\$ 4.32	\$ 4.60
PATISSIERE "B"	\$ 3.94	\$ 4.21	\$ 4.49
REPOSES AU SERVICE	\$ 3.94	\$ 4.21	\$ 4.49
LONGEURS	\$ 3.94	\$ 4.21	\$ 4.49

## ANNEXE "C"

SALAIRES INDIVIDUALISES

	<u>1er juin 1980</u>	<u>1er juin 1981</u>	<u>1er juin 1982</u>
G. PAGE, cuisinier "A"	\$ 267.50	\$ 292.45	\$ 300.00
B. PERREAULT, cuisinier "B"	\$ 235.50	\$ 260.00	\$ 270.00
J. P. MANCEAU, pâtissier	\$ 310.00	\$ 325.00	\$ 335.00
S. NAUD, saladier	\$ 4.16	\$ 4.43	\$ 4.73
D. MERCIER, saladier	\$ 4.16	\$ 4.43	\$ 4.73
G. LEMAY, casse-croûte	\$ 4.16	\$ 4.43	\$ 4.73
J. CORMIER, distributeur (machines)	\$ 4.16	\$ 4.43	\$ 4.73
G. MORIN, caissière "A"	\$ 4.04	\$ 4.32	\$ 4.60
L. BELANGER, caissière "B"	\$ 3.94	\$ 4.21	\$ 4.49
D. FITZBACK, préposé au service	\$ 3.94	\$ 4.21	\$ 4.49
L. BLACKBURN, préposé au service	\$ 3.94	\$ 4.21	\$ 4.49
S. BILODEAU, prépose au service	\$ 3.94	\$ 4.21	\$ 4.49
G. LAVALLEE, plongeur	\$ 3.94	\$ 4.21	\$ 4.49
Y. BOLDUC, plongeur	\$ 3.94	\$ 4.21	\$ 4.49
D. DUBEAU, plongeur	\$ 3.94	\$ 4.21	\$ 4.49
D. BOUDREAU, plongeur	\$ 3.94	\$ 4.21	\$ 4.49

ANNEXE "D"

INDUSTRIELLE COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE

ASSURANCE COLLECTIVE

Monsieur le Directeur, président,  
Société Industrielle Compagnie d'Assurance sur la Vie,  
100 rue de la Paix, Paris 1<sup>er</sup>, France.

Monsieur le Directeur,

Je vous prie de bien vouloir agréer mes remerciements pour l'assurance collective que vous m'avez faite contracter par votre Société.

Je vous prie de bien vouloir agréer également mes remerciements pour l'assurance collective que vous m'avez faite contracter par votre Société.

Je vous prie de bien vouloir agréer mes remerciements pour l'assurance collective que vous m'avez faite contracter par votre Société.

Je vous prie de bien vouloir agréer mes remerciements pour l'assurance collective que vous m'avez faite contracter par votre Société.

Très respectueusement,

*[Signature]*

Monsieur le Directeur,

Monsieur le Directeur,





# L'INDUSTRIELLE COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE

SIÈGE SOCIAL

QUÉBEC  
CANADA

RAYNALD WINSTALL B. COM., C.L.U.  
GÉRANT RÉGIONAL  
ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIMES DE RENTES  
2700, BOUL. LAURIER, SUITE 712  
STE-FOY, P.Q. G1V 2L8  
TÉL.: 653-4097

le 1 août 1980.

Monsieur Roland Drapeau, président,  
Cafétéria La Laurentienne,  
250 ouest, Grande Allée, suite 1205,  
Québec, Qué.  
G1R 2H4

Cafétéria La Laurentienne

Cher M. Drapeau,

Tel que demandé, nous avons modifié la couverture applicable aux médicaments afin de rendre la définition semblable à celle proposée par la S.S.Q. Nous devons en conséquence majorer légèrement la prime de notre soumission.

Par la même occasion, j'aimerais vous faire part d'un changement au niveau du maximum que l'hôpital peut charger pour une chambre semi-privée. Le gouvernement a décrété que ce maximum peut passer de \$14.50 à \$16.00 par jour à partir du 1 juillet 1980. Nous avons donc apporté une légère modification à notre taux afin d'augmenter le maximum à \$16.00 par jour.

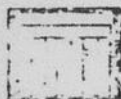
Malgré ces modifications le coût total de notre soumission semble être d'environ \$650. de moins pour la première année de contrat. Je vous transmets un nouveau tableau des coûts par bénéfices et je vous retourne le projet soumis par la S.S.Q.

Nous espérons que ce nouveau projet sera à votre entière satisfaction.

Votre tout dévoué,

RW/jp

pièces incluses



## Évaluation du coût

Garanties	Volume	Nombre	Taux de prime	Prime mensuelle
Assurance-vie des employés	\$150,000.		\$0.21/\$1,000.	\$ 31.50
Assurance-vie des personnes à charge		1	\$0.75/famille	\$ 0.75
Décès accidentel ou mutilation	\$150,000.		\$0.07/\$1,000.	\$ 10.50
Indemnité hebdomadaire	\$ 1,695.		\$0.48/\$10.	\$ 81.36
Indemnité quotidienne d'hospitalisation				
i) employés sans personne à charge		14	\$1.00	\$ 14.00
ii) employés avec personnes à charge		1	\$3.42	\$ 3.42
Assurance-maladie complémentaire				
i) employés sans personne à charge		14	\$1.16	\$ 16.24
ii) employés avec personnes à charge		1	\$4.96	\$ 4.96
Sous-total				<u>\$162.73</u>
Assurance-salaire de longue durée	\$ 7,352.		\$0.40/\$100.	\$ 29.41
Soins dentaires				
i) employés sans personne à charge				
ii) employés avec personnes à charge				
<b>PRIME MENSUELLE TOTALE</b>				<u><u>\$192.14</u></u>

Pourcentage requis de participation des employés admissibles:

95 %

Les taux de prime utilisés dans le présent projet peuvent varier selon les données exactes fournies au moment de la rédaction de la police collective. Les taux de prime sont garantis un an à compter de la date de prise d'effet de la police collective. À chaque anniversaire de la police, les taux de prime des différentes garanties seront révisés en fonction du nombre de participants et de l'expérience.



**L'INDUSTRIELLE**  
COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE

# Assurance collective

---

---

à l'intention de

CAFETERIA LA LAURENTIENNE  
(EMPLOYES SYNDIQUES)

---

---

L'Industrielle est heureuse de vous présenter un éventail de garanties répondant aux besoins d'assurance spécifiques des employés de votre entreprise.

Notre désir constant de bien servir tous nos clients vous assure d'une protection adéquate et adaptée à l'évolution du marché de l'assurance collective.

L'Industrielle vous remercie de la confiance que vous lui témoignez.



L'INDUSTRIELLE  
COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE

Le 20 mai 1980

20-05-14

## Historique

Fondée à Québec en 1905, L'Industrielle Compagnie d'Assurance sur la Vie a connu depuis lors une croissance accélérée démontrée aujourd'hui par plus de 7 milliards de volume d'assurance en vigueur et d'un actif de plus de 750 millions. Sa mutualisation en 1969 c'est-à-dire, l'acquisition par les assurés de la propriété de L'Industrielle, lui assura son appartenance au milieu et confirma avec une détermination renouvelée sa ferme intention de maintenir son rôle de chef de file dans l'industrie de l'assurance-vie.

L'ampleur de son actif, le rythme accéléré de croissance de ses ventes, le maintien d'une remarquable stabilité financière et la compétence technique de son personnel l'incitèrent à diversifier ses opérations en se lançant dans la mise en marché de services complémentaires par l'acquisition ou la création de filiales telles

- L'Industrielle Compagnie d'Assurances Générales
- L'Équitable Compagnie d'Assurances Générales
- L'Industrielle-Services Techniques Inc. (IST)
- Les Systèmes M.I.C.R. Ltée
- L'Industrielle, Services Immobiliers Inc.

Nous offrons à nos clients d'assurance collective les garanties d'assurance-vie, maladie, salaire de courte et de longue durée, de rente de survie, de soins dentaires en plus d'une gamme complète de régimes de rentes collectives.



L'INDUSTRIELLE

COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE

## Pourquoi une assurance collective?

L'assurance collective est un excellent moyen d'entretenir de bonnes relations de travail au sein de votre entreprise parce qu'elle réduit l'insécurité économique personnelle en cas de perte de revenus causée par un décès, une maladie, un accident ou la retraite.

### Pour l'employeur, l'assurance collective...

- lui évite de se sentir dans l'obligation de venir en aide à la famille des employés décédés ou invalides.
- accroît l'efficacité de l'employé dû au fait qu'elle lui apporte un plus grand sentiment de sécurité.
- constitue un atout en matière de recrutement.
- permet de garder un personnel de valeur et réduit les frais dus à l'instabilité des employés.
- est un régime facile à administrer et à adapter.
- réduit le taux de sa cotisation d'assurance-chômage sur ses revenus assurables si le régime est enregistré.
- lui permet de déduire comme frais d'exploitation les primes payées par lui-même.

### Pour l'employé, l'assurance collective...

- lui permet ainsi qu'à ses personnes à charge d'être protégés adéquatement à un coût raisonnable.
- lui permet l'accès à diverses garanties d'assurance sans être tenu de présenter une preuve d'assurabilité individuelle.
- l'exempte dans certains cas de payer de l'impôt sur ses revenus d'assurance-salaire.
- lui permet de partager avec l'employeur le coût de toutes ses garanties d'assurance.

L'ASSURANCE COLLECTIVE... c'est une maxi-protection à prix modique.



**L'INDUSTRIELLE**

COMPAGNIE D'ASSURANCE INDUSTRIELLE

**Souscrire une assurance collective avec L'Industrielle  
vous procure sans coût additionnel les services suivants:**

1. la rédaction de votre police d'assurance collective;
2. l'émission d'un certificat d'assurance pour chacun de vos assurés;
3. la rédaction d'un dépliant à l'intention de chaque assuré résumant les garanties offertes par votre régime;
4. la rédaction d'un guide administratif à votre intention;
5. l'approvisionnement des diverses formules nécessaires à l'administration du régime;
6. un résumé annuel de vos primes;
7. un système de facturation mensuelle;
8. l'assistance d'un représentant de groupe qualifié pour
  - i) mettre en place votre régime;
  - ii) expliquer à l'aide du guide les différentes procédures administratives;
  - iii) fournir en tout temps toutes les informations pertinentes;
  - iv) réviser périodiquement avec vous si les garanties existantes sont toujours adaptées aux besoins de vos employés et à l'évolution du marché.



**L'INDUSTRIELLE**  
COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE

## Service des règlements

L'Industrielle Compagnie d'Assurance sur la Vie dispose des services de médecins réviseurs, de dentistes consultants, d'infirmières et de techniciens spécialisés pour vous assurer un service rapide et compétent dans le traitement des demandes de prestations d'assurance-vie, maladie et salaire. En plus d'être en mesure d'offrir à sa clientèle un service bilingue à tous les niveaux d'opérations, L'Industrielle Compagnie d'Assurance sur la Vie met à la disposition des réclamants le personnel qualifié de ses trois bureaux régionaux de Québec, Montréal et Toronto.

Les mesures de contrôle se situent au niveau d'une vérification minutieuse de l'admissibilité aux garanties de l'employé et de ses personnes à charge et de la véracité des documents médicaux et légaux nécessaires à la justification de la demande de prestations.

Notre système mécanisé de paiement des prestations permet l'accumulation et la disponibilité à l'employeur de statistiques sur base courante pour la dernière année d'assurance et sur base cumulative depuis la date de prise d'effet de la police d'assurance collective.

Les diverses formules de demandes de prestations sont révisées périodiquement en vue de réduire au minimum l'information demandée à l'employeur ou à l'employé.

Nous sommes heureux de vous offrir le service des règlements de L'Industrielle Compagnie d'Assurance sur la Vie.



L'INDUSTRIELLE  
COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE

Tableau des garanties

ASSURANCE-VIE		
	Classification	Capital assuré
Employés	Tous les employés	\$10,000.
Personnes à charge	Conjoint	\$ 2,000.
	Enfants: Agés de plus de 24 heures	\$ 1,000.

Remarques:

Le capital assuré réduira de 50% à l'âge de 65 ans minimum \$1,000.

DÉCÈS ACCIDENTEL OU MUTILATION

La prestation payable en vertu de cette garantie est égale au capital assuré ou à la moitié selon la perte subie à moins d'indication contraire dans le présent tableau.

Cette garantie  protège 24 heures par jour

exclut la protection au travail

Cette garantie se termine à l'âge de 70 ans ou à la retraite si antérieure.

Remarques:

Le capital assuré réduira de 50% à l'âge de 65 ans minimum \$1,000.



L'INDUSTRIELLE  
CONTRAT D'ASSURANCE SUR LA VIE

## Tableau des garanties

### INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

Prestation:

66 2/3% du salaire hebdomadaire; nous limiterons le salaire aux gains admissibles déterminés par la Législation de l'assurance-chômage du Canada.

Délai de carence: pour une invalidité due à un accident: 7 jours  
pour une invalidité due à une maladie: 7 jours

Durée maximale de prestations: 26 semaines

Intégration aux prestations prévues par la Législation de l'assurance-chômage du Canada:

- Non. Indemnité payable sans égard aux prestations prévues par la Législation de l'assurance-chômage du Canada.
- Partiellement. Aucune indemnité ne sera versée au cours de la période de prestations prévue par la Législation de l'assurance-chômage du Canada à un employé admissible à des prestations en vertu de telle législation.
- Entièrement. Aucune indemnité ne sera versée au cours de la période de prestations prévue par la Législation de l'assurance-chômage du Canada que l'employé soit admissible ou non à des prestations en vertu de telle législation.

Remarques:

### INDEMNITÉ QUOTIDIENNE D'HOSPITALISATION

Chambre:  privée  semi-privée

Maximum quotidien: \$ 14.50

Aucune limite quant au nombre de jours.

Remarques:



L'INDUSTRIELLE

INTERMEDIARE ASSICURATIVE S.p.A. - L.A.V.E.

## Tableau des garanties

ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE		
Pourcentage des frais payables: 80 %	Franchise: \$ 25. (1)	Maximum individuel: \$ 10,000.

Une prestation maximale est prévue pour les frais énumérés ci-après.

Frais	Prestation maximale payable
Bas élastiques médicaux	\$ 20. par année civile.
Honoraires d'infirmières diplômées	\$ 2,000. par année civile.
Honoraires de physiothérapeute	\$ 10. par traitement; 20 traitements par année civile. un (1) traitement par jour;
Autres honoraires professionnels	\$ 10. par traitement; 30 traitements par année civile. un (1) traitement par jour;
Radiographie par un chiropraticien	\$ 25. par année civile.
Appareils auditifs	\$ 300. à vie.
Hospitalisation hors du Canada	\$ 40. par jour; 60 jours par année civile.
Séjour dans une clinique ou maison de convalescence	\$ 10. par jour; 90 jours par année civile.
Chaussures (-18 ans)	\$100. par paire, 2 paires par 12 mois
Orthopédiques (18 ans+)	\$100. par paire, 1 paire par 12 mois
Fait-main	

Remarques:



L'INDUSTRIELLE  
COMPAGNIE D'ASSURANCE ET DE LA VIE

## Tableau des garanties

### ASSURANCE-SALAIRE DE LONGUE DURÉE

Indemnité mensuelle:	en pourcentage du salaire mensuel:	66 2/3%
	indemnité mensuelle maximale:	\$1,000.
Délai de carence:	pour une invalidité due à une maladie:	189 jours
	pour une invalidité due à un accident:	189 jours
Durée maximale des prestations:	deux (2) ans sans excéder l'âge de 65 ans <input checked="" type="checkbox"/>	
	jusqu'à l'âge de 65 ans <input type="checkbox"/>	
Intégration des prestations:	L'indemnité mensuelle sera réduite de toute prestation payable en vertu de:	
	<input checked="" type="checkbox"/> Loi des accidents du travail	
	<input checked="" type="checkbox"/> Régie des rentes du Québec ou Plan de pension du Canada	
	<input checked="" type="checkbox"/> Loi de l'assurance-automobile du Québec	
	<input checked="" type="checkbox"/> Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels	
	<input checked="" type="checkbox"/> Tout autre régime privé ou de toute loi sociale prévoyant des prestations similaires	

Note: Cette intégration ne tient compte que du montant initial payable à l'employé sans égard aux revalorisations subséquentes.

Remarques:



L'INDUSTRIELLE  
COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE

## Conditions générales

Ce projet d'assurance collective est valide pour une période de 90 jours à compter de la date indiquée en première page de ce document. Il a été conçu à partir des données que vous nous avez fournies en tenant compte du pourcentage de participation prévu pour ce genre de groupe et reflète les coûts et pratiques courantes d'administration d'un contrat collectif. Si ce projet d'assurance est accepté par les deux parties en cause, une police collective sera immédiatement rédigée conformément aux clauses standards tout en respectant les ententes écrites intervenues au moment de la signature de la proposition d'assurance.

### Admissibilité de l'employé

Pour être admissible à l'assurance à la date de prise d'effet de la police, il faut être un employé permanent et effectivement au travail à plein temps au moins 25 heures par semaine.

Les employés engagés en permanence et à plein temps après cette date deviennent admissibles après un délai d'admission variant selon les pratiques de l'employeur.

Les employés absents de leur travail pour cause de maladie à la date de prise d'effet de la police deviendront admissibles à la date de leur retour au travail à plein temps.

### Admissibilité des personnes à charge

Les personnes à charge admissibles à l'assurance sont le conjoint et les enfants non mariés de moins de 21 ans d'un employé ou de moins de 25 ans s'ils suivent des cours réguliers du jour d'une école, d'un collège ou d'une université et pourvu qu'elles résident au Canada ou aux États-Unis.

Les personnes à charge deviennent admissibles à la date à laquelle l'employé devient assuré pourvu qu'elles ne soient pas alors hospitalisées (sauf les nouveaux-nés). Si une personne à charge est hospitalisée, elle devient admissible à sa sortie de l'hôpital.

Les personnes à charge qui travaillent à plein temps pour le même employeur ne peuvent être considérées pour fins d'assurance qu'à titre d'employés.



**L'INDUSTRIELLE**

COMPAGNIE D'ASSURANCE INDUSTRIELLE

## Conditions générales (suite)

### Fin de l'assurance

L'assurance d'un employé se termine automatiquement à la date de fin d'emploi sauf pour son assurance-vie qui se termine 31 jours après cette date. La cessation du travail régulier sera censée constituer la fin de l'emploi.

L'assurance d'une personne à charge cesse:

- a) au moment où elle n'est plus qualifiée comme personne à charge;
- b) à la date de réception par L'Industrielle Compagnie d'Assurance sur la Vie d'un avis écrit demandant l'annulation de l'assurance;
- c) à la date de la fin d'emploi de l'employé dont elle est une personne à charge;
- d) à la date à laquelle l'employé prend sa retraite.

L'assurance des employés et des personnes à charge se termine automatiquement à la date à laquelle la police est résiliée, annulée ou autrement terminée.



L'INDUSTRIELLE  
CRÉDIT-LEASING-RENTAL-LEASE

### **Assurance-vie**

Cette assurance-vie est souscrite sur base temporaire renouvelable annuellement et elle est payable au décès de la personne assurée.

Les montants d'assurance-vie qui ont été suggérés pour vos employés et leurs personnes à charge s'il y a lieu apparaissent au Tableau des garanties contenu dans ce projet.

La prestation de décès de l'employé est payable au bénéficiaire désigné. En tout temps, l'employé a le privilège de changer son bénéficiaire selon les limites permises par la loi.

La prestation de décès d'une personne à charge est payable à l'employé.

### **Exonération de primes en cas d'invalidité**

Si un employé assuré âgé de moins de 65 ans devient totalement invalide en raison d'une maladie ou d'un accident, l'assurance sur sa vie sera prolongée sans paiement de primes durant la continuation de son invalidité totale pourvu que des preuves satisfaisantes de cette invalidité soient fournies dans les délais prescrits.

Toutefois, le capital assuré demeure sujet à toute réduction ou terminaison en raison de l'âge telle que spécifiée au Tableau des garanties.

### **Droit de transformation**

À la cessation de son emploi et avant l'âge de 65 ans, l'assurance sur la vie d'un employé est continuée sans paiement de primes pour une période de 31 jours. Pendant cette période, l'employé peut transformer sans preuve d'assurabilité son assurance collective en une assurance individuelle souscrite avec L'Industrielle Compagnie d'Assurance sur la Vie.



**L'INDUSTRIELLE**

### Décès accidentel ou mutilation

Cette garantie prévoit le paiement entier ou partiel du capital assuré indiqué au Tableau des garanties en cas de perte accidentelle de la vie, d'un membre ou de la vue d'un employé assuré pourvu que cette perte survienne dans les 90 jours suivant la date de l'accident. Cette prestation est payable, en sus du capital assuré, à l'employé en cas de mutilation et au bénéficiaire désigné par l'employé en cas de décès.

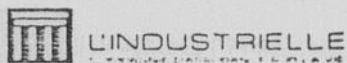
#### TABLEAU DES PERTES

Perte	Prestation payable
De la vie	le capital assuré
Des deux mains	"
Des deux pieds	"
Des deux yeux	"
D'une main et d'un pied	"
D'une main ou d'un pied et d'un oeil	"
D'une main	la moitié du capital assuré
D'un pied	"
D'un oeil	"

Si l'employé, en conséquence d'un même accident, subit plus qu'une des pertes spécifiées au Tableau des pertes ci-dessus, la prestation n'excédera en aucun cas la prestation maximale payable en vertu de cette garantie.

Cette assurance vous protège 24 heures par jour (à moins d'indication contraire au Tableau des garanties) mais ne couvre pas cependant les pertes résultant de guerre, émeutes, suicide ou certaines autres circonstances indiquées dans la police collective.

Cette garantie se termine généralement à l'âge de 70 ans ou à la retraite si antérieure.



### **Indemnité quotidienne d'hospitalisation**

Cette garantie prévoit le paiement d'une indemnité pour chaque journée d'hospitalisation d'un employé assuré ou d'une personne à charge dans un hôpital légalement reconnu au Canada. L'Industrielle Compagnie d'Assurance sur la Vie paiera à l'employé pour chaque journée d'hospitalisation le montant réclamé par l'hôpital pour chambre et pension mais en aucun cas le remboursement n'excédera l'indemnité quotidienne d'hospitalisation maximale spécifiée au Tableau des garanties.

Cependant, l'indemnité d'hospitalisation ne sera pas payable ou sera réduite selon le cas, si l'employé assuré a droit à une indemnité ou compensation en vertu de toute loi ou de tout régime public.

### **Prolongation de la garantie**

Un employé aura droit à toute indemnité d'hospitalisation après la fin de son assurance pourvu:

- i) qu'il soit totalement invalide à la date de la fin de son assurance.
- ii) qu'il soit hospitalisé dans les 90 jours de la date de la fin de son assurance en raison de la même invalidité.
- iii) qu'il ait été totalement et continuellement invalide de la date de la fin de son assurance jusqu'à la date à laquelle l'hospitalisation a commencé.
- iv) que la police soit encore en vigueur.



**L'INDUSTRIELLE**  
CORPORATION D'ASSURANCE SUR LA VIE

## Indemnité hebdomadaire

Cette garantie prévoit le paiement d'une indemnité hebdomadaire à tout employé assuré qui, à la suite d'un accident ou d'une maladie, est sous les soins réguliers d'un médecin et est absolument incapable d'accomplir toutes ou partie des fonctions relatives à son occupation.

Cette indemnité hebdomadaire débute immédiatement après un court délai de carence et est payable pendant la durée de son invalidité totale sous réserve toutefois d'une période maximale de prestations. Le délai de carence à la suite d'un accident ou d'une maladie et la durée maximale des prestations sont spécifiés au Tableau des garanties.

Cependant, l'indemnité hebdomadaire ne sera pas payable ou sera réduite selon le cas, si l'employé assuré a droit à une indemnité ou compensation en vertu de toute loi ou de tout régime public.

### Nouvelle période d'invalidité

Si, à la fin d'une période de prestations, un employé assuré devient de nouveau totalement invalide, une nouvelle période d'invalidité commencera si cette nouvelle invalidité résulte:

- i) d'une ou de plusieurs causes non connexes et que l'employé assuré soit retourné au travail.
- ii) de la même cause ou d'une cause connexe et que l'employé assuré se soit complètement rétabli et ait été au service continu de l'employeur durant une période d'au moins 15 jours après la fin de l'invalidité antérieure.
- iii) de la même cause ou d'une cause connexe et que l'employé assuré ne se soit pas complètement rétabli et qu'il ait été au service continu de l'employeur durant une période d'au moins trois mois après la fin de l'invalidité antérieure.

### Prolongation de la garantie

Si un employé assuré est totalement invalide à la date de terminaison de l'assurance, L'Industrielle Compagnie d'Assurance sur la Vie lui versera les mêmes prestations auxquelles il aurait eu autrement droit si l'assurance n'avait pas pris fin.



L'INDUSTRIELLE

## Assurance-maladie complémentaire

Cette garantie prévoit le remboursement à l'employé assuré des frais admissibles et supportés pour lui-même ou pour une personne à charge à la suite d'un accident ou d'une maladie. Le montant de ce remboursement est établi en tenant compte du pourcentage des frais payables, de la franchise applicable et du maximum individuel de chaque personne assurée.

### Frais admissibles

L'expression « frais admissibles » signifie les frais raisonnables supportés par suite d'une maladie ou d'un accident pour des soins, fournitures ou traitements médicaux prescrits par un médecin ou chirurgien, compte tenu de l'énumération qui suit:

- a) Les frais de transport d'urgence dans les limites du Canada et des États-Unis:
  - par ambulance à/ou de l'hôpital;
  - par service aérien ou ferroviaire entre l'endroit où l'individu est devenu invalide et l'hôpital qualifié le plus rapproché.
- b) Les honoraires d'infirmières diplômées pour le service à domicile sous réserve du maximum spécifié au Tableau des garanties.
- c) Les honoraires de dentistes pour le traitement d'une mâchoire fracturée ou pour des blessures aux dents naturelles à la suite d'un accident survenu en cours d'assurance et pourvu que le traitement soit donné dans les 12 mois qui suivent la date de l'accident.
- d) Les médicaments qui ne peuvent être obtenus que sur prescription d'un médecin et enregistrés par un pharmacien licencié.



L'INDUSTRIELLE  
COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE

### Assurance-maladie complémentaire (suite)

- e) Les frais d'achat de prothèses oculaires et membres artificiels pour perte subie en cours d'assurance, écharpes, bandes herniaires et béquilles.
- f) Les frais de location d'une chaise roulante, d'un poumon d'acier et de tout autre équipement thérapeutique.
- g) Le sang, le plasma sanguin ainsi que leur transfusion.
- h) Les frais d'achat d'appareils auditifs recommandés par un médecin sous réserve du maximum spécifié au Tableau des garanties et pourvu que ces frais soient encourus avant l'âge de 65 ans.
- i) Les frais d'achat de bas élastiques médicaux sous réserve du maximum spécifié au Tableau des garanties.
- j) Les chaussures orthopédiques décrites ci-après:
- 100% du coût d'une modification ou de l'achat d'une orthèse à une chaussure conventionnelle.
  - 100% du coût d'achat d'une chaussure orthopédique fait-main.
  - 50% du coût d'achat de toute autre chaussure orthopédique.
- k) Les honoraires des professionnels de la santé suivants sous réserve du maximum spécifié au Tableau des garanties:
- orthophoniste, audiologiste, chiropraticien, ostéopathe, psychologue, podiatre;
  - physiothérapeute.

À l'exception des traitements rendus par un chiropraticien et un ostéopathe, les traitements doivent avoir été préalablement recommandés par un médecin.



L'INDUSTRIELLE

COMPAGNIE FRANÇAISE D'ASSURANCE SUR LA VIE

### Assurance-maladie complémentaire (suite)

- l) Les frais pour une radiographie par un chiropraticien sous réserve du maximum spécifié au Tableau des garanties.
- m) Les frais d'hospitalisation supportés hors du Canada, pour la partie des frais qui excède le montant payé par le régime provincial de l'assurance-hospitalisation sous réserve du maximum spécifié au Tableau des garanties.
- n) Les frais médicaux et chirurgicaux supportés hors du Canada, pour la partie de ces frais qui excède le montant payé par le régime provincial de l'assurance-maladie. Le remboursement est cependant limité à l'équivalent du montant payé par le régime provincial de l'assurance-maladie.
- o) Les frais de séjour dans une clinique ou maison de convalescence contrôlée par un médecin légalement reconnu ou une infirmière diplômée (incluant le coût de la chambre, les repas et les soins infirmiers) sous réserve du maximum spécifié au Tableau des garanties.

### Frais non admissibles

Aucune prestation ne sera payable pour les frais suivants:

- frais couverts par toute loi ou tout régime public;
- frais supportés pour des fins esthétiques;
- frais occasionnés par des blessures que la personne assurée s'est infligées intentionnellement qu'elle ait été alors consciente ou non de ses actes.
- examens de la vue ou de l'ouïe; lunettes; examens de routine ou périodiques; voyages de santé.
- frais supportés pour des soins ou traitements non conformes à la pratique courante de la médecine ou des autres professions de la santé.



L'INDUSTRIELLE

LA BIEN-ÊTRE DANS LA VIE

## Assurance-maladie complémentaire (suite)

### Franchise

La franchise telle que spécifiée au Tableau des garanties est cette partie des frais admissibles qu'un employé assuré et/ou une personne à charge doit payer avant d'avoir droit aux prestations prévues par cette garantie. Cette franchise ne s'applique qu'une seule fois durant une année civile sans tenir compte du nombre de maladies ou d'accidents différents de l'employé ou de la personne à charge.

### Pourcentage des frais payables

Le pourcentage des frais payables tel que spécifié au Tableau des garanties est la portion des frais admissibles payables selon cette garantie après que la franchise ait été satisfaite.

### Maximum individuel

Le maximum individuel tel que spécifié au Tableau des garanties est le montant maximal payable pour chaque personne assurée en vertu de cette garantie durant chaque période de trois années civiles consécutives.



L'INDUSTRIELLE  
CONNAÎTRE LA SANTÉ POUR VIVRE

## Assurance-maladie complémentaire (suite)

### Remise en vigueur du maximum individuel

Une personne assurée ayant atteint le maximum individuel de prestations selon cette garantie peut faire une demande écrite de remise en vigueur pour le plein montant du maximum individuel. Cette demande écrite de remise en vigueur doit inclure en outre une preuve d'assurabilité satisfaisante à L'Industrielle Compagnie d'Assurance sur la Vie.

### Prolongation de la garantie

Un employé assuré ou une personne à charge aura droit aux prestations prévues par cette garantie après la fin de son assurance pendant une période n'excédant pas le nombre de mois durant lesquels ladite personne fut assurée en vertu de la police mais dans aucun cas pour plus de 12 mois pourvu:

- i) qu'il (qu'elle) soit totalement invalide à la date de la fin de son assurance;
- ii) que le maximum individuel n'ait pas été atteint;
- iii) que des frais admissibles aient été supportés par suite de cette invalidité avant la fin de son assurance;
- iv) que la police ait été en vigueur à la date à laquelle les frais ont été supportés.



L'INDUSTRIELLE  
COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE

### **Assurance-salaire de longue durée**

Cette garantie prévoit à tout employé assuré le paiement d'une indemnité mensuelle durant toute période d'invalidité totale selon les modalités spécifiées au Tableau des garanties.

#### **Admissibilité**

En plus des conditions d'admissibilité de l'employé énoncées aux Conditions Générales du présent projet, pour être admissible à cette garantie les employés doivent être âgés de moins de 65 ans.

#### **Invalidité totale**

« Invalidité totale » signifie un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident, nécessitant les soins réguliers d'un médecin, qui empêche complètement l'employé assuré d'accomplir toutes les tâches relatives à son emploi habituel durant la période de trente-six (36) mois suivant immédiatement le début de son invalidité et, par la suite d'accomplir toutes les tâches d'un emploi rémunérateur pour lequel il est qualifié par son expérience, ses aptitudes ou son instruction.

#### **Période d'invalidité**

« Période d'invalidité » signifie toute période d'une invalidité totale, ou toute période couvrant des invalidités successives résultant de la même cause ou de causes connexes séparées par moins de six (6) mois de service continu à plein temps auprès de l'employeur pourvu que durant telle période d'invalidités successives, l'employé ne se soit complètement rétabli.



**L'INDUSTRIELLE**  
C. P. 1000, 1000, 1000, 1000, 1000

### Nouvelle période d'invalidité

Si, à la fin d'une période de prestations, un employé assuré devient de nouveau totalement invalide, une nouvelle période d'invalidité commencera si cette nouvelle invalidité résulte:

- i) d'une ou de plusieurs causes non connexes et que l'employé assuré soit retourné au travail;
- ii) de la même cause ou d'une cause connexe et que l'employé assuré se soit complètement rétabli et qu'il ait été au service continu de l'employeur durant une période d'au moins six (6) mois après la fin de l'invalidité antérieure.

### Réadaptation

Dans le but d'inciter l'employé invalide à vaquer à un emploi de réadaptation L'Industrielle Compagnie d'Assurance sur la Vie prévoit, pour une période n'excédant pas deux (2) ans, la continuation du paiement de l'indemnité mensuelle spécifiée au Tableau des garanties réduite toutefois de 66⅔% de la rémunération reçue pour tel emploi de réadaptation.

Tout emploi de réadaptation doit être au préalable accepté par L'Industrielle Compagnie d'Assurance sur la Vie.



L'INDUSTRIELLE  
L'INDUSTRIELLE COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE

## Exclusions et réductions de la garantie

1. Aucune indemnité mensuelle ne sera payable pour une invalidité totale résultant:
  - i) de blessures que l'employé assuré s'est infligées intentionnellement qu'il ait été alors conscient ou non de ses actes.
  - ii) d'une émeute, d'une insurrection ou de tout acte de guerre que la guerre soit déclarée ou non.
  - iii) de l'accomplissement ou de la tentative d'accomplissement d'un acte criminel.
  - iv) d'une maladie ou d'un accident pour lequel l'employé a reçu un traitement médical durant une période de trois (3) mois précédant immédiatement la date de prise d'effet de son assurance, et commençant durant la période de douze (12) mois suivant la date de prise d'effet de l'assurance de l'employé.

Note: Cette exclusion s'applique seulement pour un régime d'assurance couvrant moins de cent (100) employés admissibles.

2. L'indemnité mensuelle payable en cas d'invalidité causée par une maladie nerveuse ou mentale sera réduite de 50% durant toute période durant laquelle l'employé assuré n'est pas hospitalisé.
3. L'indemnité mensuelle sera réduite de toute prestation payable en vertu d'une loi et/ou d'un régime spécifiés au Tableau des garanties de ce projet.

### Exonération des primes

Aucune prime d'assurance-salaire de longue durée n'est exigible pour un employé assuré recevant une indemnité mensuelle.

### Prolongation de la garantie

Si un employé assuré est totalement invalide à la date de la fin de son assurance, L'Industrielle Compagnie d'Assurance sur la Vie lui versera les mêmes prestations auxquelles il aurait eu autrement droit si l'assurance n'avait pas pris fin.



L'INDUSTRIELLE  
COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE

ANNEXE "E"

---

LISTE D'ANCIENNETE

FITZBACK, Diane	1er juin 1978
LEMAY, Ginette	1er juin 1978
MANCEAU, Jean-Pierre	1er juin 1978
NAUD, Suzanne	1er juin 1978
PAGE, Georges	1er juin 1978
BELANGER, Line	20 juin 1978
LAVALLEE, Gaétan	24 août 1978
MORIN, Gaétanne	8 septembre 1978
MERCIER, Danielle	21 mai 1979
CORMIER, Jacques	18 juin 1979
BOLDUC, Yves	7 février 1980
BLACKBURN, Lilianne	29 avril 1980
DUBEAU, Daniel	21 mai 1980
PERREAULT, Bernard	31 juillet 1980
BILODEAU, Sylvie	7 août 1980
BOUDREAU, Denis	7 août 1980

MARQUIS, JESSOP, GAGNON & ASSOCIÉS  
AVOCATS

JACQUES MARQUIS, C.R.  
MARC JESSOP, C.R.  
YVAN GAGNON, L.L.L.  
LOUIS-F. HUOT, L.L.L.  
GUY BELANGER, L.L.B.  
RICHARD LAFLAMME, L.L.B.

QUÉBEC: 500, GRANDE-ALLÉE EST, BUREAU 102,  
QUÉBEC, QUÉBEC G1R 2J7  
TÉL.: (418) 522-2701

MONTREAL: 360, RUE ST-JACQUES OUEST, BUREAU 2004,  
MONTREAL, QUÉBEC H2Y 1P5  
TÉL.: (514) 286-0937

QUEBEC, ce 4 septembre 1980.

Union des Employés de Commerce,  
Local 503 - C.T.C. - F.T.Q.,  
268, Marie de l'Incarnation,  
Québec GIN 3G4

A l'attention de Monsieur Yves Dumont

Re: Négociation convention  
collective - CAFETERIA  
EDIFICE LA LAURENTIENNE  
Dossier : Q-21295-01  
Notre dossier : 5863

Cher monsieur Dumont,

Pour faire suite à nos différentes conversations téléphoniques, vous trouverez ci-joint une formule que nous intitulons annexe " F " pour être insérée dans la convention, laquelle formule représente le calcul du rétroactif forfaitaire, dont nous avons convenu.

Le montant total représente une somme de \$ 4,002.43 alors que nous avons convenu d'un montant de \$ 4,000.00 pour le rétroactif forfaitaire.

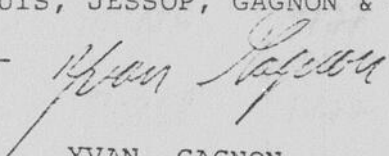
Nous espérons que ceci est conforme et, dans le cas où vous trouveriez ce calcul conforme à nos ententes, nous vous prions de signifier votre acceptation en signant au bas de la présente lettre que nous joindrons à la convention en annexe " F ".


Bien à vous,

MARQUIS, JESSOP, GAGNON & ASS.

YG/fb

Par:-

  
YVAN GAGNON

  
YVES DUMONT

## CLARIER INC.

Cafeteria La Laurentienne

SALAIRES PAYÉS

CALCULS DE L'AUGMENTATION 4.7%  
 PÉRIODE : A COMPTER DE 7 JUIN 1979 À 4 JUIN 1980

- 52 SEMAINES -

		SALAIRES	AUGMENTATION 4.7%
Cuisinier A	Georges Page	#12400 <sup>00</sup>	58280
Pâtisseries	Jean-Pierre Marcoux	1305000	61335
Solochien	Suzanne NAUD	784055	36851
	Danielle mercier	802534	37719
Casse-Croute	Genevieve Lemaire	807155	37936
Cuisinier	Lise Bélanger	653644	30721
	Gaétane moiré	642889	30216
Crupier au Service	Diane Fitzback	647274	30422
	Liliane Blackburn	72271	3397
Plongeurs	Goëtan Lavallois	586556	27568
	* Yves Bolduc	194186	9127
	* Daniel Dubeau	30258	1422
Distributeur (machine)	Jacques Cormier	749980	35249
		<u>8515802</u>	<u>400243</u>

\* 2<sup>ème</sup> EMPLOI