

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

N.E.

9444-1

DOSSIER: N° M-27740-01

CAS: N° MD-025-11-87

MONTREAL, le 10 février 1988

P R E S I D E N T E:

LA COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Suzanne MORO

LISE ALLARD ET AL
Lebovics, Cytrynbaum, Marchessault
et Peizler
615, boulevard Dorchester ouest
Bureau 820
Montréal (Québec)
H3B 4P5

Requérants

-et-

L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE
SYSTEMES INTERIEURS ET REVETEMENTS
SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE,
LOCAL 2366 - FTQ - CTC
4881, rue Jarry est
Bureau 221
Montréal (Québec)
H1R 1Y1

Association accréditée -
intimée

-et-

COMPAGNIE D'ASSURANCE GENERALE
DOMINION DU CANADA
1080, Côte Beaver Hall
Bureau 810
Montréal (Québec)
H2Z 1T4

Employeur - mis en cause

Pour les requérants:

Lebovics, Cytrynbaum, Marchessault
et Peizler

Pour l'association
accréditée - intimée:

M. Léo Annett

Pour l'employeur -
mis en cause:

Me Victor Marcoux
(Desjardins, Ducharme)

'88 FEB 10 10:42

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête en révocation de l'accréditation détenue par l'association accréditée soumise par les requérants en vertu de l'article 41 du Code du travail (L.R.Q. c. C-27, ci-après appelé le Code) le 30 octobre 1987.

Par une décision en date du 5 octobre 1984 l'union intimée est accréditée pour représenter le groupe suivant de salariés de l'employeur:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, sauf les superviseurs et superviseurs adjoints, les représentants (es), la secrétaire affectée régulièrement au directeur et directeur(s) adjoint(s), la responsable de la vérification des sinistres, le responsable du service souscription accident-commercial et la responsable du service de la comptabilité."

La présente requête est soumise conformément aux délais de l'article 22 d) du Code.

Le dossier m'est confié le 8 février 1988.

Par lettre reçue le 27 janvier 1988, versée au dossier, le représentant de l'association accréditée nous informe qu'il n'a plus d'intérêt dans le présent dossier et qu'il renonce au bénéfice d'une audition.

Le rapport de l'agent d'accréditation, daté du 26 janvier 1988, indique que l'association accréditée ne groupe plus la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité pour laquelle elle a été accréditée.

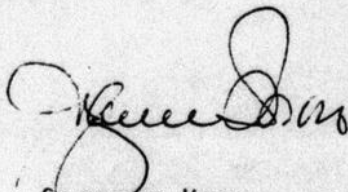
L'association accréditée ne représentant plus la majorité absolue des salariés faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée, la présente requête en révocation d'accréditation doit être accueillie.

EN CONSEQUENCE,

la commissaire du travail

REVOQUE

à toutes fins que de droit l'accréditation émise le 5 octobre 1984 à l'UNION NATIONALE DES POSEURS DE SYSTEMES INTERIEURS ET REVETEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE, LOCAL 2366 - FTQ - CTC.



Suzanne Moro
Commissaire du travail

SM/dg

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

09444-1

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27740-01
Date	Signature 85-07-26	Reception 85-07-29	Durée	Du 85-07-26	Au 87-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 63

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> L'Union Nationale des Poseurs de Systèmes Inté & Revêtements.... local 2366 FTQ CTC 4881 Jarry Est, suite 221 Montréal, Qué H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Compagnie d'Assurance Générale Dominion du Canada 1080 Côte du Beaver Hall, ste 810 Montréal, Qué H2Z 1T4 866-7381
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Desjardins, Ducharme, Desjardins & Bourque Att.: Me Victor Marcoux 600 de LaGauchetière O., ste 2400 Montréal, Qué H3B 4L8	Région <u>06-06</u> Activité <u>7712 (9)</u> Affiliation <u>07*</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

Pour le commissaire général du travail
 Signature: Pierrette David /sg
 Date: 85-08-20

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 673-4357

Handwritten signature

27740-01
9444-1



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

3141 01 01

ENTRE:

LA COMPAGNIE D'ASSURANCE GENERALE
DOMINION DU CANADA, sise au 1080,
Côte du Beaver Hall, Montréal,
Québec, H2Z 1T4.

(ci-après appelée "la Compagnie")

ET:

L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE
SYSTEMES INTERIEURS ET REVETEMENTS
SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE,
local 2366 (FTQ-CTC), sise au 4881,
rue Jarry est, suite 221, Montréal,
Québec, H1R 1Y1.

(ci-après appelée "l'Union")

Handwritten signature or initials

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

Le but de la présente convention collective est de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et les salariés représentés par l'Union, et d'établir une méthode afin de régler à l'amiable tout grief qui peut survenir pendant la durée de cette convention collective.

ARTICLE 2 - DEFINITION

- 2.01: Le terme "Employeur" signifie la Compagnie d'Assurance Générale Dominion du Canada, 1080, Côte du Beaver Hall, Montréal, Québec, H2Z 1T4.
- 2.02: Le terme "Union" signifie l'Union Nationale des Poseurs de Systèmes Intérieurs et Revêtements Souples et Travailleurs d'Usine, local 2366 (FTQ-CTC).
- 2.03: Le terme "salarié" signifie tout salarié visé par le certificat d'accréditation, tel que mentionné à la clause 3.01 de cette convention.
- 2.04: Le terme "salarié régulier" signifie tout salarié qui a complété sa période de probation.
- 2.05: Le terme "salarié à l'essai" signifie tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation.

Durant la période d'essai, le salarié a droit aux avantages prévus à la présente convention, sauf stipulation expresse à l'effet contraire dont notamment les dispositions relatives à l'assurance-collective et au fonds de pension. Cependant, il peut être remercié de ses services sans avis et sans avoir le droit de contester la décision de l'Employeur par voie de grief ou d'arbitrage.

Le salarié à l'essai n'accumule aucune ancienneté pendant sa période de probation. Advenant cependant son acceptation comme salarié régulier, son ancienneté est calculée rétroactivement à sa date d'entrée.

2.06: Le terme "salarié temporaire" signifie tout salarié engagé par l'Employeur pour parer à un surcroît ou un besoin temporaire de travail ou pour accomplir sur une base temporaire ou régulière un nombre d'heures égal ou moindre que la durée prévue à la convention collective pour la semaine régulière de travail ou la journée régulière de travail.

La durée de l'embauche d'un salarié temporaire ne doit pas excéder cinq (5) mois de service continu, à défaut de quoi il sera considéré comme un salarié régulier.

Le salarié temporaire ne jouit des avantages de la présente convention que relativement au traitement, à la classe d'emploi, aux heures de travail, au temps supplémentaire, à la cotisation syndicale et aux congés prévus à l'article 18.

Le salarié temporaire n'a droit à la procédure de griefs que pour ce que prévu au paragraphe précédent et il peut être remercié de ses services sans avis et sans avoir le droit de contester la décision de l'Employeur par voie de grief et d'arbitrage.

2.07: Le terme "salarié à temps partiel" signifie tout salarié engagé pour travailler un nombre d'heures réduit, par rapport à la semaine régulière de travail, mais de façon continue et répétitive. Le salarié à temps partiel bénéficie de tous les avantages de la convention collective au prorata de ses heures de travail à l'exception des articles 18 et 19 où le salarié n'est rémunéré que si les jours de congé correspondent avec une journée où il aurait normalement travaillé.

Le salarié à temps partiel peut être appelé à travailler provisoirement la totalité des heures prévues pour la semaine régulière de travail, sans pour autant cesser d'être un salarié à temps partiel.

Pour être éligible au plan d'assurance-collective, le salarié à temps partiel doit travailler trente (30) heures par semaine.

L'Employeur peut en tout temps décider de mettre fin au travail du salarié à temps partiel.

- 2.08: L'Employeur peut, à sa discrétion, procéder à l'embauche d'employés temporaires ou à temps partiel, lorsque les besoins le justifient.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 3.01: L'Employeur reconnaît l'Union comme le mandataire et l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail le 5 octobre 1984 pour négocier et voir à l'application de la convention collective et de tout amendement qui pourrait lui être apporté.

- 3.02: Les personnes hors de l'unité de négociation peuvent accomplir toute tâche ou toute fonction exécutée par des salariés compris dans l'unité de négociation.

Cependant, l'exécution de ce travail ne doit pas avoir comme conséquence directe ou immédiate de réduire le nombre d'heures de la semaine normale de travail d'un salarié régulier ni non plus de provoquer ou maintenir sa mise-à-pied.

- 3.03: L'Employeur convient d'afficher bien à la vue des salariés, le nom du supérieur immédiat des salariés et le superviseur de chaque département, ainsi que le nom du directeur et du directeur-adjoint de la succursale et de tout changement subséquent à cette liste.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01: L'Union reconnaît à l'Employeur tous ses droits de direction à condition que l'exercice de ces droits soient conformes aux dispositions de la présente convention collective.

Toute décision de la compagnie relative aux conditions de travail et qui viole les termes de la présente convention peut être soumise à la procédure de griefs.

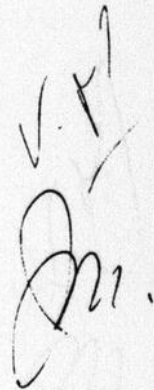
ARTICLE 5 - DISCRIMINATION ET TERMINOLOGIE

5.01: Les parties s'engagent à respecter les dispositions relatives à la discrimination qui sont prévues dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et à ne faire aucune discrimination envers un salarié pour activités syndicales.

5.02: Lorsque dans cette convention on emploie le prénom masculin, celui-ci signifie et comprend le prénom féminin partout où le contexte le permet.

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS LEGISLATIVES

6.01: Toute disposition de cette convention collective qui est ou devient en contradiction avec les dispositions présentes ou futures d'une loi applicable ou d'un règlement d'ordre public sera automatiquement nulle et sera modifiée pour la rendre conforme. Toutes les autres dispositions de ladite convention collective demeureront valides.



ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

7.01: Tous les salariés doivent demeurer membres en règle de l'Union comme condition de maintien de leur emploi avec la Compagnie.

7.02: Tout salarié qui, à la date de la signature de la présente convention, n'est pas membre de l'Union devra, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union dans les dix (10) jours travaillés suivant la signature de la présente convention et payer les frais d'initiation exigés par l'Union.

7.03: Tout nouveau salarié devra, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union dans les dix (10) jours travaillés après son embauche et payer les frais d'initiation exigés par l'Union.

7.04: a) La retenue des cotisations syndicales est faite par l'Employeur à chaque période de paie sur les salaires et remise à l'Union une fois par mois, au plus tard, le quinzième (15e) jour du mois suivant.

b) Le total des montants ainsi déduits est remis à l'Union accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque salarié, son numéro d'assurance-sociale, le montant de la cotisation syndicale et des droits d'initiations.

L'Employeur devra également indiquer sur cette liste la date d'entrée ou de départ d'un salarié si une de ces situations s'est produite durant la période concernée.

- 7.05: L'Union informera la Compagnie du montant des droits d'initiation et de la cotisation syndicale et tout changement dans ledit montant sera appliqué dès la deuxième paie suivant la réception par la Compagnie de l'avis de changement donné par l'Union.
- 7.06: Pour les nouveaux salariés, la Compagnie déduira le montant d'initiation tel qu'indiqué par l'Union.
- 7.07: L'Employeur convient également d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôt (T-4 et TP-4) de chaque salarié, le montant cumulatif total de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.

ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 8.01: Pour les fins d'application du présent article, les parties conviennent qu'il existe quatre (4) départements qui sont les suivants:

- 1.- Assurance des entreprises;
- 2.- Assurance des particuliers;
- 3.- Sinistres;
- 4.- Comptabilité;

L'Union peut faire élire ou nommer parmi les salariés réguliers membres de l'Union un délégué par département. Il est cependant entendu que le délégué devra être un salarié régulier ayant au moins six (6) mois d'ancienneté.

La fonction des délégués consiste à faire enquête sur les griefs ou plaintes des salariés concernant l'application et la violation alléguée des conditions établies dans cette convention et de représenter les salariés auprès de l'Employeur.

8.02: L'Union avise par écrit l'Employeur des noms des délégués. L'Employeur n'a pas à reconnaître ces délégués si cette procédure n'a pas été suivie.

8.03: Le délégué syndical doit effectuer le travail pour lequel il a été embauché.

8.03: Le délégué syndical peut s'absenter de son poste de travail sans perte de salaire pour occuper ses fonctions. Il doit au préalable avoir obtenu l'autorisation du superviseur de son département, laquelle autorisation ne lui est pas refusée sans motif valable. Il doit lui indiquer le motif et la durée probable de son absence et l'informer de son retour.

8.04: S'il en fait la demande, un salarié congédié ou suspendu a le droit de parler à son délégué avant de quitter les lieux de travail. Cet entretien a lieu dans un local mis à leur disposition par l'Employeur.

8.05: Dans les cas de mise-à-pied, le délégué syndical du département aura la préférence d'emploi sur tout autre salarié de son département, en autant qu'il remplisse les exigences normales de la tâche.

8.06: COMITE DE NEGOCIATION

Un comité de négociation formé de trois (3) membres est élu par l'Assemblée générale ou nommé.

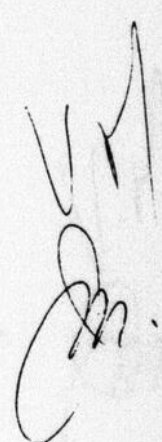
Les membres du comité de négociation peuvent s'absenter, sans perte de salaire régulier, pour assister aux rencontres de négociations convenues entre les parties ou convoquées par le conciliateur.

ARTICLE 9 - ACTIVITES SYNDICALES

- 9.01: Sous réserve des dispositions contenues dans la présente convention, l'Union et ses membres conviennent qu'il n'y aura aucune activité syndicale durant les heures de travail.
- 9.02: Les représentants de l'Union peuvent, après en avoir obtenu l'approbation par l'Employeur, laquelle ne peut être refusée arbitrairement, avoir accès aux bureaux de la compagnie.
- 9.03: L'Union pourra tenir une réunion syndicale sur les lieux de travail avec l'autorisation de l'Employeur.
- 9.04: Une liste des représentants dûment accrédités par l'Union en date de l'entrée en vigueur de cette convention est fournie à l'Employeur, ainsi que tout changement subséquent à cette liste.
- 9.05: L'Union a le droit d'afficher tout avis ou toute communication jugée d'intérêt pour ses membres, sur le tableau fourni à cette fin par l'Employeur, et placé dans un endroit déterminé entre les parties, bien à la vue des salariés.

Ces avis ne doivent contenir aucun propos injurieux ou diffamant.

Le tableau sera vitré et fermé à clef et l'Union avisera la Compagnie du nom de la personne à qui remettre la clef.



9.06: Lorsqu'une demande sera faite par écrit par l'Union au directeur-adjoint de la succursale ou à son remplaçant, l'Employeur accordera une permission d'absence sans solde et sans perte d'ancienneté, ne dépassant pas trente (30) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés visés par cette convention pour participer à des séances d'éducation syndicale. L'Union devra envoyer à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la séance prévue, en fournissant le nom du ou des salariés concernés, ainsi que les dates de l'absence.

Une telle permission d'absence ne pourra être accordée à pas plus de deux (2) salariés à la fois, mais à pas plus de un (1) en même temps par département.

ARTICLE 10 - PROCEDURE DE GRIEFS

10.01: a) Un grief signifie toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

b) Tout grief devra être soumis pour enquête et règlement, en conformité avec la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage énoncée ci-dessous.

10.02: ETAPE PREALABLE

Avant de soumettre un grief, le salarié, accompagné de son délégué syndical, s'il le désire, peut discuter verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat pour une tentative de règlement.

10.03: PROCEDURE

- a) Le salarié, le représentant syndical ou le délégué peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement.

PREMIERE ETAPE

- b) Tout grief, ainsi que le règlement recherché doit être formulé par écrit et soumis au superviseur du département du salarié concerné dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance de l'événement.

Le superviseur du département doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

DEUXIEME ETAPE

- c) Si la décision du superviseur n'est pas satisfaisante, ou si le superviseur ne rend pas sa décision à l'intérieur du délai stipulé pour répondre, le grief doit être soumis au directeur-adjoint de la succursale dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du superviseur ou de l'expiration de son délai pour répondre. Le directeur-adjoint ou son représentant doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

10.04: Lorsque l'Union ou le comité exécutif de l'Union sera d'avis qu'une ou plusieurs des conditions de la présente convention auraient été violées au détriment de plus d'un salarié ou de l'Union, l'Union ou le comité exécutif de l'Union doit soumettre le grief directement au directeur-adjoint de la succursale dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance de l'événement.

10.05: Le directeur-adjoint ou son représentant doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

10.05: Toute rencontre relative à une plainte ou à un grief aura lieu durant les heures de travail et sera sans perte de salaire.

10.06: Le grief doit contenir une description sommaire de la nature du désaccord et prévoir le règlement recherché.
Cependant, une erreur technique dans la rédaction du grief n'entraîne pas l'annulation d'un tel grief.

10.07: Tous les délais prévus dans la présente procédure de règlement des griefs sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.

10.08: a) A toute étape de la procédure de règlement de griefs et avant l'arbitrage, les parties pourront se rencontrer afin de tenter de régler le grief.



- b) Toute entente ou règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs ou avant l'arbitrage doit être faite par écrit et signée par les parties contractantes et lie l'Employeur, l'Union et les salariés.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE

- 11.01: A la suite de l'article précédent, si le directeur-adjoint ou son représentant ne rend pas sa décision dans les délais prévus à l'article 10 ou si la décision est jugée insatisfaisante et si aucune entente n'est intervenue, l'Union peut dans les vingt (20) jours de calendrier aviser par écrit le directeur-adjoint de la succursale ou son représentant de son intention de porter le grief à l'arbitrage.

A la suite de l'avis écrit prévu à la clause 11.01, les parties ont dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, le Ministre du travail est prié d'en nommer un selon les dispositions du Code du travail.

- 11.02: L'arbitre ne peut en aucun temps amender, modifier, altérer ou compléter aucune partie de la présente convention collective et il ne peut rendre aucune décision contraire aux dispositions de ladite convention.

V.M.
EM

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur et le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, l'Union et tout salarié.

- 11.03: Chacune des parties aux présentes accepte de payer à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre.
- 11.04: Les salariés appelés par l'Union à témoigner à un arbitrage prévu au présent article sont libérés par l'Employeur sans solde.
- 11.05: Le délégué syndical d'où origine le grief est libéré sans solde par l'Employeur, à la demande de l'Union, afin de lui permettre d'assister à l'arbitrage.

ARTICLE 12 - DISCIPLINE

- 12.01: Toute mesure disciplinaire, y compris toute réprimande écrite, suspension ou congédiement, pourra faire l'objet d'un grief et pourra être soumis à l'arbitrage.

Toute mesure disciplinaire adressée au salarié indique la nature de la mesure disciplinaire et les motifs de la mesure imposée.

Une copie de la mesure disciplinaire est transmise en même temps au délégué syndical du salarié concerné.

- 12.02: Tout salarié ayant reçu une mesure disciplinaire peut, sur demande, consulter son dossier disciplinaire en la présence de son délégué syndical.
- 12.03: Lorsque l'Employeur convoque un salarié pour lui imposer une mesure disciplinaire, ce dernier doit être accompagné de son délégué syndical, à moins que le salarié ne s'y oppose.
- 12.04: Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié ne peut être invoquée contre lui s'il date de plus de douze (12) mois.
- 12.05: Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à l'événement.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

- 13.01: Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée de service continu du salarié pour l'Employeur accumulée au sein de l'Unité de négociation depuis sa dernière date d'embauche.

13.02: ACQUISITION D'ANCIENNETE

Pour acquérir des droits d'ancienneté, un salarié doit d'abord travailler pour l'Employeur pendant une période d'essai de trois (3) mois. Une fois cette période complétée, le salarié acquiert des droits d'ancienneté et son ancienneté est calculée à compter de sa date d'embauche.

13.03: LISTE D'ANCIENNETE

- a) Dans les vingt (20) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur fournit à l'Union une liste des salariés régis par la convention. Cette liste indique le nom du salarié, sa classification, son grade, son département, son salaire et sa date d'embauche. L'Employeur informe l'Union des changements apportés à cette liste une (1) fois par mois, si tel est le cas.

Une nouvelle liste est compilée et remise à l'Union le 1er juin de chaque année.

- b) Après l'envoi de la liste le 1er juin de chaque année, l'Union pourra dans les trente (30) jours de calendrier suivants attirer l'attention de l'Employeur sur certaines erreurs présumées et s'il y a lieu la liste sera corrigée en conséquence.

13.04: Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) il quitte volontairement son emploi;
b) il est congédié et non réintégré en vertu de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention;

- 1 c) Mise-à-pied pour une durée équivalente à l'ancienneté qu'il a accumulée, jusqu'à concurrence de douze (12) mois au maximum; dans le cas d'un salarié qui a accumulé trois (3) ans d'ancienneté ou plus, le maximum est porté à dix-huit (18) mois;
 - 1 d) Maladie ou accident, d'une durée équivalente à l'ancienneté qu'il a accumulée, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois au maximum;
 - 1 e) il est absent du travail pendant plus de quatre (4) jours consécutifs, sans en avoir informé son superviseur, à moins de circonstances incontrôlables l'en empêchant;
 - 1 f) le salarié est mis à pied et ne se rapporte pas au travail à la suite d'un avis de rappel selon ce que prévu à l'article 14.13, à moins de circonstances incontrôlables dont la preuve incombe au salarié;
- 13.04 2 a) dans les cas d'accident de travail et/ou maladie industrielle, le salarié conserve et accumule de l'ancienneté, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois, après quoi, il perd son ancienneté;
- 13.05: Lorsqu'un salarié devient incapable de remplir les exigences normales de sa tâche à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, il a le droit de déplacer tout salarié ayant moins d'ancienneté que lui à la condition qu'il remplisse les exigences normales de cette occupation.



13.06: POSTE NON COUVERT PAR L'UNITE

Un salarié muté ou promu à un poste non régi par la convention collective continue d'accumuler son ancienneté pour une période de trois (3) mois, pendant laquelle le salarié peut choisir de revenir à son ancien poste ou y être retourné par l'Employeur.

Si le salarié conserve ce poste en dehors de l'unité après ladite période de trois (3) mois, il cesse alors d'accumuler de l'ancienneté en vertu de cette convention collective.

Si le salarié retourne à sa tâche en vertu des dispositions qui précèdent, le ou les salariés mutés à d'autres tâches en vertu de son mouvement retourneront aussi à leur tâche précédente.

ARTICLE 14 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

14.01: Lorsque l'Employeur décide de combler un poste nouvellement créé ou un poste vacant couvert par la présente convention et ce, de façon permanente, il le signifie aux salariés, par un avis placé sur le tableau d'affichage pour une période de cinq (5) jours ouvrables.

Ce paragraphe ne s'applique pas aux postes temporaires tel que définis à 2.06, mais il reçoit application dans le cas des postes à temps partiel définis à 2.07.

14.02: L'avis d'affichage doit contenir les renseignements suivants:

- a) la date du début de l'affichage;
- b) le titre de la classification;

- c) les exigences requises, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler;
- d) les principales fonctions de la classification;
- e) l'échelle de salaires;
- f) indiquer s'il s'agit d'un poste permanent régulier ou à temps partiel;

14.03: Durant cette période, un salarié peut se porter candidat en présentant une demande écrite sur une formule préétablie par l'Employeur au directeur-adjoint de la succursale.

14.04: Tout salarié pour qui l'obtention du poste constitue une promotion ou une mutation peut se porter candidat pour le poste affiché.

Par promotion, l'on entend le mouvement d'un salarié d'une classification donnée à une classification supérieure.

Par mutation, l'on entend le mouvement d'un salarié d'une classification donnée à une classification égale.

Pour des raisons jugées acceptables par l'Employeur, un salarié d'une classification supérieure pourra postuler pour un poste d'une classification inférieure. Sa candidature sera alors traitée au même titre que toute autre.

Lorsque le salarié est absent pendant toute la période de la durée de l'affichage, ou encore dans l'application de l'article 14.09, celui-ci peut, par anticipation, poser sa candidature à un poste spécifique. Cette dernière est conservée dans un registre au bureau du directeur-adjoint de la succursale.

L'Employeur est alors tenu de considérer cette candidature à la condition que le salarié absent soit en mesure d'occuper la fonction dès le moment où celle-ci doit être comblée, mais au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le moment où celle-ci doit être comblée.

14.05: Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, l'Employeur fait connaître sa décision par un avis de nomination qui indique le nom du candidat choisi, ainsi que la date approximative d'entrée en fonction.

14.06: Tel poste faisant l'objet d'un affichage est accordé au salarié qui détient le plus d'ancienneté parmi ceux qui rencontrent les aptitudes et qualifications requises pour remplir les exigences normales du poste.

14.07: Le salarié ayant obtenu le poste doit remplir les exigences normales de la fonction après une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables. Si la Compagnie pendant cette période ou à l'expiration de celle-ci estime que le salarié ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche, elle le retourne à son ancienne occupation. De même, le salarié a, pendant cette période ou à l'expiration de celle-ci, le loisir de retourner à son ancienne occupation. Le salarié reprend dans un tel cas le salaire qu'il avait avant l'obtention du poste.

Dans l'application de l'alinéa qui précède, si le salarié fait un grief, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

L'Employeur maintient le droit de réintégrer tout autre salarié dans son ancien poste et qui a été muté suite à l'affichage de ce poste.

14.08: a) Un salarié peut être affecté temporairement par l'Employeur pour travailler à d'autres tâches que les siennes.

b) L'Employeur ne peut sévir ou retenir contre un salarié un dossier défavorable relativement à l'accomplissement d'une tâche particulière comprise dans la fonction de ce salarié, dans le cas où ce salarié se voit retarder dans l'accomplissement d'une tâche comprise dans sa fonction parce que l'Employeur l'a affecté temporairement à d'autres tâches que celles comprises à l'intérieur de sa fonction.

14.09: La vacance créée par la promotion, la mutation ou par la rétrogradation à la suite du premier affichage est affichée; les autres vacances ne sont pas affichées et sont comblées par les salariés rencontrant les exigences requises qui ont le plus d'ancienneté, qui sont volontaires pour changer de fonction et pour lesquels l'obtention de la fonction constitue une promotion.

14.10: DEPART D'UN SALARIE

Les salariés réguliers désirant terminer leur emploi doivent en aviser l'Employeur au moins une semaine à l'avance et ils reçoivent le règlement final à la première période de paie qui suit la fin de leur emploi.

Si les services du salarié ne sont pas requis durant cette dernière semaine d'emploi, l'Employeur peut décider de payer ladite semaine de préavis sans que le salarié ne soit tenu de se présenter au travail.

14.11: PROCEDURE DE MISE-A-PIED

- a) Les mises-à-pied se font par ordre inverse d'ancienneté, à condition que les salariés demeurant remplissent les exigences normales de la tâche à accomplir.

- b) Ainsi, tout salarié affecté par une mise-à-pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans sa classification ou dans une autre classification à l'intérieur de l'unité de négociation, pourvu qu'il remplisse les exigences normales de la tâche à accomplir dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

14.12: PREAVIS DE LICENCIEMENT OU MISE-A-PIED

Mise-à-pied pour six (6) mois ou moins.

Tout salarié régulier ou à temps partiel devant être mis à pied a droit à un préavis écrit d'une semaine ou à défaut, d'une indemnité compensatoire égale à une semaine de salaire.

Mise-à-pied pour plus de six (6) mois et licenciement

- a) Tout salarié régulier devant être mis à pied ou licencié pour une période de plus de six (6) mois a droit au préavis suivant:

Ce préavis est d'une semaine, si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans et plus de service continu.



A défaut d'un tel avis, l'Employeur accorde au salarié mis à pied une indemnité compensatoire égale au préavis auquel il aurait eu droit.

Cette indemnité doit être remise au salarié avant la mise-à-pied.

- b) Nonobstant ce qui précède, ce préavis ne s'applique pas en raison de tout cas fortuit ou de force majeure.

14.13: PROCEDURE DE RAPPEL AU TRAVAIL

- a) Lors d'un rappel au travail, les salariés mis à pied et ayant conservé leur droit d'ancienneté seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de la mise-à-pied, en autant qu'ils rencontrent les exigences normales du poste à combler.
- b) Les rappels au travail sont faits par courrier certifié à la dernière adresse connue du salarié et copie de l'avis de rappel est donnée au comité exécutif de l'Union.
- c) Le salarié ainsi rappelé doit se présenter au travail dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis ou de la date spécifiée dans l'avis de rappel.

14.14: Lorsque l'Employeur a besoin de personnel temporaire, il avise par téléphone les salariés mis à pied et ayant conservé leurs droits d'ancienneté de la possibilité d'exécuter ce travail temporaire.

Dans le cas de refus d'accepter ce travail temporaire, le salarié impliqué conserve ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 15 - SALAIRE

15.01: Le salarié reçoit le salaire stipulé à l'annexe A de la présente convention collective.

15.02: Les taux de salaire stipulés à l'annexe "A" sont basés entre autres sur les critères suivants dans chacune des classifications.

- connaissance pratique;
- expérience dans la classification;
- responsabilités relatives à la classification;
- rendement au travail;
- ancienneté;

15.03: Lorsque l'Employeur décide de créer une nouvelle classification régie par la présente, ou de modifier substantiellement une classification existante, et régie par la présente, il convient d'aviser l'Union avant la mise en vigueur d'une telle modification.

Dans les trente (30) jours précédant la création d'une nouvelle classification ou la modification substantielle d'une classification existante, les parties se rencontrent pour négocier le taux de salaire de cette classification, en tenant compte des taux de salaire prévus à la présente.

A défaut d'accord entre les parties quant au taux de salaire applicable à la nouvelle classification, ou à la classification substantiellement modifiée, l'Union pourra soumettre par écrit un grief à la deuxième étape.

Le taux de salaire applicable à l'occupation nouvellement créée ou substantiellement modifiée, qu'il soit convenu entre les parties ou établi par l'arbitre, est rétroactif au moment de la création de la nouvelle occupation ou au moment de la modification substantielle et effective de l'occupation.

- 15.04: Lorsqu'un salarié est temporairement transféré à une classification comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa classification.
- 15.05: Tout salarié transféré temporairement par l'Employeur à une fonction située dans une classification comportant une échelle salariale supérieure à la sienne reçoit le salaire qui lui aurait été accordé pour une telle promotion et ce, pour la durée du transfert, si ce transfert dépasse cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 16 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 16.01: Cet article a pour but de définir les heures normales de travail et ne doit pas être interprété comme constituant une garantie de travail.

16.02: La semaine régulière de travail est de trente cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est de sept (7) heures.

16.03: Les heures de la journée normale de travail sont situées entre 8h00 et 17h00. Les horaires quotidiens sont de 8h00 à 16h00, de 8h30 à 16h30 et de 9h00 à 17h00. Le choix ou la modification de l'horaire quotidien de travail se fait par ancienneté et de concert avec le superviseur.

Il est toutefois entendu qu'il devra y avoir dans chaque département des salariés pour maintenir au moins un minimum d'opération depuis le début de la journée de travail et jusqu'à la fin de la journée de travail. Une fois que le salarié a choisi son horaire quotidien, celui-ci devient fixe, sous réserve de ce qui précède.

16.04: Le salarié a droit à une période de soixante (60) minutes sans paie pour le repas.

Les périodes de diner offertes aux salariés sont de 11h45 à 12h45 et de 12h45 à 1h45. Une fois que le salarié a choisi son horaire de diner, celui-ci devient fixe.

Le choix ou la modification de la période de diner se fait par ancienneté, de concert avec le superviseur, de manière à répartir les salariés pour chaque période de diner.

16.05: Les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de l'avant-midi. Cette période de repos est prise par rotation afin de ne pas interrompre les activités de la succursale.

16.06: L'Employeur se réserve le droit d'établir de façon temporaire ou permanente des équipes de soir et/ou de nuit et de modifier s'il y a lieu la semaine normale de travail, lorsque cela s'avère nécessaire, compte tenu des nécessités, des besoins ou de la bonne marche de la Compagnie. Dans un tel cas, l'Employeur avisera l'Union et les salariés un (1) mois à l'avance.

Durant ce délai, l'Employeur devra rencontrer l'Union afin de discuter des changements à apporter.

16.07: Lorsque l'Employeur décidera d'établir une équipe de soir et/ou de nuit, ou de modifier les jours de la semaine normale de travail, la procédure suivante s'appliquera:

a) il offre d'abord et sur une base volontaire aux salariés déjà en place et par ordre d'ancienneté, l'opportunité de travailler sur cette nouvelle équipe.

b) Advenant qu'il y ait insuffisance de salariés volontaires, l'Employeur recrutera où bon lui semblera.

16.08: HEURES SUPPLEMENTAIRES

Tout travail en temps supplémentaire, autorisé ou demandé par l'Employeur et exécuté en dehors des heures normales et de la semaine régulière de travail est rémunéré comme suit:

a) taux double du salaire régulier:

- toute heure de travail supplémentaire effectuée le dimanche;
- toute heure de travail supplémentaire effectuée un jour férié, tel que prévu à l'article 18;

b) Dans tous les autres cas, le temps supplémentaire est rémunéré au taux et demi du salaire régulier.

16.09: Lorsque du travail supplémentaire est requis, la procédure suivante s'applique:

a) Le temps supplémentaire est d'abord offert sur une base volontaire, par ordre d'ancienneté, aux employés ayant les qualifications, à l'intérieur du département et de la classification où le temps supplémentaire est requis.

b) Si l'Employeur ne trouve pas suffisamment d'employés ayant les qualifications selon la procédure prévue en a), ceux-ci doivent par ordre inverse d'ancienneté, à l'intérieur du département et de la classification où le temps supplémentaire est requis, accepter de faire le temps supplémentaire demandé.

16.10: a) Tout salarié qui a travaillé plus de trois (3) heures supplémentaires après sa journée régulière de travail a droit à une période non rémunérée de trente (30) à soixante (60) minutes pour prendre un repas avant de poursuivre le temps supplémentaire. Dans un tel cas, l'Employeur accordera au salarié une allocation de repas de 6,00\$ pour la première année, de 6,50\$ pour la deuxième année de la convention, et de 7,00\$ pour la troisième année de la convention.

b) Tout salarié appelé à exécuter du temps supplémentaire bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes à toutes les deux (2) heures travaillées en temps supplémentaire, sauf lorsqu'une période de repas est prévue.

c) Un salarié qui travaille un samedi, un dimanche ou un jour férié a droit aux mêmes périodes de repas et de repos que celles prévues aux clauses 16.01 et 16.03.

16.11 Tout salarié rappelé au travail après avoir quitter les lieux de travail est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail au taux applicable pour ses heures supplémentaires.

ARTICLE 17 - VACANCES

17.01: Tout salarié régulier régit par la présente convention a droit aux vacances payées suivantes:

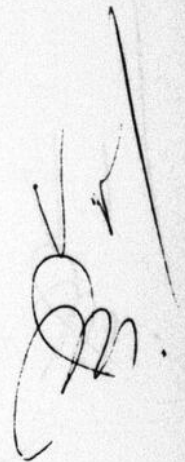
a) Un salarié qui a complété moins de trois (3) années de service continu a droit à une journée de vacances par mois de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables par année ou à 4% du salaire brut gagné par le salarié durant l'année de référence.

La prise des vacances est établie dans ces cas selon le tableau qui suit:

<u>MOIS D'EMPLOI</u>	<u>PREMIERE ANNEE</u>	<u>DEUXIEME ANNEE</u>
JANVIER	2 semaines 1 semaine après juillet 1 semaine après septembre	2 semaines après mai après juillet
FEVRIER	2 semaines 1 semaine après juillet 1 semaine après septembre	2 semaines après mai
MARS:	9 jours ouvrables 1 semaine après août 4 jours après octobre	2 semaines après juin après septembre
AVRIL:	8 jours ouvrables 1 semaine après septembre 3 jours après octobre	2 semaines après juin après septembre
MAI:	7 jours ouvrables 1 semaine après septembre 2 jours après novembre	2 semaines après juillet

JUIN:	6 jours ouvrables 1 semaine après septembre 1 semaine après novembre	2 semaines après juillet
JUILLET:	5 jours ouvrables après octobre	2 semaines après juillet
AOÛT:	4 jours ouvrables après octobre	2 semaines après juillet
SEPTEMBRE:	3 jours ouvrables après novembre	2 semaines après août
OCTOBRE:	2 jours ouvrables après novembre	2 semaines après août
NOVEMBRE:	1 jour ouvrable après novembre	2 semaines après septem- bre
DECEMBRE:	pas de vacances	2 semaines après septem- bre

- b) Un salarié ayant complété trois (3) ans de service continu, mais moins de dix (10) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances ou à six pourcent (6%) du salaire brut gagné par le salarié durant l'année de référence.
 - c) Un salarié ayant complété dix (10) de service continu, mais moins de vingt-cinq (25) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances.
 - d) Un salarié ayant complété vingt-cinq (25) ans et plus de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 17.02: Pour les fins du calcul des vacances, un salarié absent pour cause de maladie, accident ou congé de maternité est considéré comme étant au service de l'Employeur.
- 17.03: La dernière date d'entrée du salarié au service de l'Employeur sert à déterminer son ancienneté pour fins de vacances.
- 17.04: La période de vacances s'étend du 1er janvier au 31 décembre inclusivement.
- 17.05: Les vacances sont prises en une seule période de jours consécutifs ou séparément comme ce qui suit:
- 2 semaines: maximum 2 périodes
 - 3 semaines: maximum 2 périodes
 - 4 semaines: maximum 3 périodes
 - 5 semaines: maximum 3 périodes



17.06: Les dates de vacances sont choisies par ordre d'ancienneté. Le salarié ayant le plus d'ancienneté aura le premier choix.

Les salariés désirant prendre leurs vacances doivent en informer leur superviseur dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le moment choisi pour aller en vacances.

L'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de salariés qui voudront partir en vacances en même temps, de manière à assurer la continuité efficace des opérations.

17.07: Le salarié qui se marie aura priorité sur les autres salariés pour prendre ses vacances jusqu'à un maximum de trois (3) semaines consécutives immédiatement avant et/ou après la date de son mariage, à condition qu'il en avise la Compagnie dans les délais prévus à l'article 17.06.

17.08: Les salariés recevront leur paie de vacances en même temps que leur paie régulière avant de partir en vacances, et cela sur un chèque distinct.

17.09: Tout salarié qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur recevra sur un chèque séparé ou dépôt bancaire toute la paie de vacances à laquelle il a droit au moment de son départ, au plus tard le deuxième jeudi suivant son départ.

17.10: Un salarié absent pour cause de maladie au début de la période prévue pour ses vacances, peut s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure.

La nouvelle période de vacances ci-haut mentionnée devra être établie entre le salarié et son superviseur.

17.11: Si un jour de congé chômé et payé survient durant les vacances du salarié, celui-ci bénéficie d'une journée additionnelle de vacances, à moins qu'il ne demande à être payé pour ce congé, en plus de ses vacances.

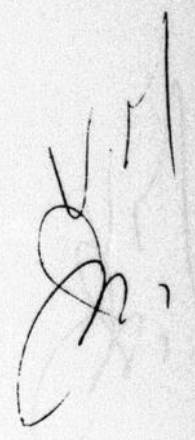
ARTICLE 18 - JOURS CHOMES ET PAYES

18.01: A chaque année civile, les jours suivants sont reconnus comme chômés et payés par l'Employeur:

- Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Fête de la reine;
- Fête Nationale;
- Confédération;
- Fête du travail;
- Action de grâces;
- Veille de Noël (½ journée)
- Jour de Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'An (½ journée)
- Une journée et demi mobile pour affaires personnelles;

18.02: La journée et demi mobile mentionnée à l'article 18.01 sera prise à une date convenue entre le salarié et son superviseur.

18.03: Si l'un des jours de congé ci-haut mentionnés survient un samedi ou un dimanche, il sera reporté au vendredi précédent ou au lundi suivant.



18.04: Les jours fériés prévus au paragraphe 18.01 sont observés la journée occurrence, à moins qu'une décision gouvernementale ne fixe une autre journée, ou à moins d'entente entre les parties aux présentes, pour fixer le jour férié à une date différente et mutuellement convenable.

18.05: Pour avoir droit aux jours fériés payés, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant ledit congé férié, à moins que l'absence soit spécifiquement autorisée par l'Employeur ou que l'absence soit occasionnée pour une raison valable dont la preuve incombe au salarié.

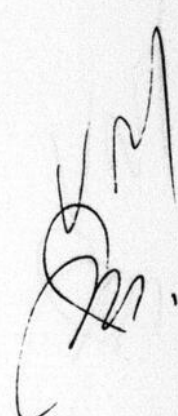
ARTICLE 19 - CONGES SPECIAUX

19.01: Tout salarié régulier a le droit de s'absenter sans perte de salaire:

- a) à l'occasion du décès du conjoint (tel que définit dans la Loi sur les normes du travail) ou d'un enfant: quatre (4) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
- b) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur: trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
- c) à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère: deux (2) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;



- d) à l'occasion du décès du beau-frère,
de la belle-soeur, du grand-père,
de la grand-mère: le jour des funé-
railles;
- e) à l'occasion de son mariage: une
journée.
- 19.02: Le salarié peut s'absenter du travail,
mais sans salaire, le jour du mariage de
l'un de ses enfants et pendant deux (2)
jours à l'occasion de la naissance ou de
l'adoption d'un enfant.
- 19.03: Le salarié informera son superviseur de
son absence le plus tôt possible, et celui-
ci pourra demander au salarié de présenter
une attestation du motif de l'absence.
- 19.04: Lorsque le décès d'une personne décrite
aux alinéas a), b) et c) de l'article 19.01
survient à une distance de plus de 1 000
kilomètres, le salarié a droit, s'il en
fait la demande, à un maximum d'une semaine
additionnelle de congé sans solde.
- 19.05: Lorsque les funérailles ont lieu à une
distance de plus de 240 kilomètres, le
salarié a droit à un congé additionnel
d'une journée sans solde.
- 19.06: Le salarié qui est appelé à agir comme
juré, candidat juré ou témoin dans une
cause civile ou criminelle où il n'est
pas une des parties, reçoit la différence
entre l'indemnité qu'il reçoit à ce titre
et son salaire réel.



Lorsque cette présence ne nécessite qu'une demi-journée, il doit retourner à la succursale et compléter sa journée de travail.

ARTICLE 20 - PAIE

20.01: Le salaire est versé par chèque ou par dépôt bancaire (au choix du salarié) à toutes les deux (2) semaines, le jeudi, et daté du vendredi.

Si le vendredi est un jour statutaire, la paie sera versé au salarié le mercredi précédant et daté le jeudi.

20.02: L'Employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire ou son dépôt bancaire, un bulletin de paie contenant les mentions suivantes:

- a) le nom de l'Employeur;
- b) les nom et prénom du salarié;
- c) la classification du salarié;
- d) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- e) le nombre d'heures payées au taux normal;
- f) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- g) le cas échéant, la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versés;
- h) le taux de salaire;
- i) le montant du salaire brut;
- j) la nature et le montant des déductions opérées;
- k) le montant du salaire net versé au salarié;
- l) le montant cumulatif des bulletins de paie;

Val
SM.

ARTICLE 21 - FORMATION DES SALARIES

21.01: L'Employeur reconnaît et favorise le perfectionnement et la formation de ses salariés, afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans leur fonction et de leur faciliter l'accès à des fonctions supérieures chez l'Employeur.

21.02: Dans l'application de ce principe, l'Employeur s'engage à rembourser au salarié permanent qui désire suivre des cours de formation ou de perfectionnement de l'Institut d'assurance du Canada ou tout autre cours, en autant qu'ils aient au préalable été autorisés par écrit par l'Employeur.

Les frais remboursés sont les suivants:

- le salarié sera remboursé à 100% s'il réussit son cours;
- en cas d'échec ou d'abandon, le salarié ne sera pas remboursé, sauf pour un motif jugé valable par l'Employeur;
- les frais d'admission et d'adhésion seront payés par l'Employeur, s'il y a lieu;
- les frais d'achat de livres déclarés obligatoires par l'Institut d'assurance du Canada seront également remboursés.

21.03: L'Employeur continuera sa pratique habituelle en ce qui concerne les prêts aux salariés qui désirent suivre les cours autorisés par l'Employeur.

21.04: L'Employeur continuera également sa pratique passée en ce qui concerne la remise d'honoraires en récompense d'études réussies.

ARTICLE 22 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 22.01: Tout salarié qui, à la suite d'un accident de travail, ne peut revenir au travail, sera rémunéré à son taux horaire normal de salaire pour le reste de sa journée de travail, à la condition qu'il fournisse à la Compagnie un certificat médical justifiant son absence.
- 22.02: Lorsqu'il est nécessaire, à la suite d'un accident de travail, la Compagnie doit immédiatement et à ses frais faire transporter le salarié accidenté à l'hôpital le plus proche et entre l'hôpital et l'entreprise ou son domicile selon le cas.

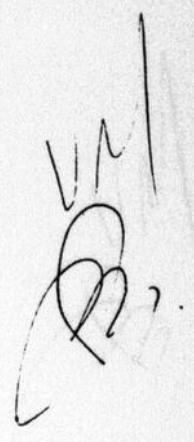
ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.01: L'Employeur maintient, pour la durée de la présente convention, le plan d'assurance collective actuellement en vigueur et en assume les frais.

Copie de la police d'assurance a été remise à la partie syndicale.

ARTICLE 24 - REGIME DE RETRAITE

- 24.01: Le régime de retraite actuellement en vigueur est maintenu pour la durée de la présente convention collective selon les mécanismes de fonctionnement actuellement en vigueur.



ARTICLE 25 - CONGES DE MATERNITE

25.01: Les congés de maternité seront accordés conformément aux dispositions des lois de la province de Québec.

Le recours, s'il y a violation desdites lois, sera fait en vertu de la procédure prévue par la loi.

25.02: L'Employeur convient d'accorder à toute salariée enceinte et ayant un an d'ancienneté au moment de l'accouchement un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois, incluant le congé de maternité.

La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

La salariée qui désire obtenir un congé sans solde prévu au paragraphe précédent doit faire parvenir une demande écrite au directeur-adjoint de la succursale au moins quinze (15) jours avant la prise de congé de maternité.

Lorsque l'Employeur accorde un congé sans solde, en vertu des paragraphes qui précèdent, les dispositions relatives à l'article 2.06 ne s'appliquent pas et l'Employeur pourra embaucher un salarié temporaire pour toute la durée du congé sans solde.

25.03: A titre d'information seulement, le texte de la loi applicable a été reproduit à l'annexe "B" de la présente convention collective.



ARTICLE 26 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

26.01: a) L'Employeur reconnaît que son établissement doit être aménagé et entretenu de façon à protéger les salariés et à leur fournir des conditions de propreté et salubrité nécessaires à leur santé et sécurité.

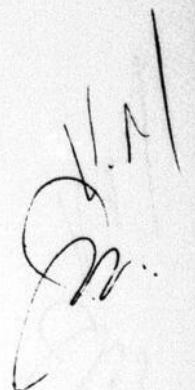
b) A cet effet, l'Employeur, l'Union et les salariés coopèreront afin de respecter les règles de santé et sécurité établies.

26.02: L'Employeur et l'Union formeront un comité de santé et sécurité. Ce comité se composera de deux (2) membres choisis par l'Union et de deux (2) membres choisis par l'Employeur.

Le comité de santé et sécurité doit:

- a) veiller à l'observation des règles de sécurité de l'établissement;
- b) analyser les causes de tout accident et recommander des moyens à prendre pour en éviter la répétition;
- c) étudier tout autre problème de sécurité pertinent s'il y a lieu;

Le comité doit se rencontrer une (1) fois par deux (2) mois et au besoin dans les cas urgents qui ne peuvent attendre la prochaine rencontre.



Les réunions du comité de santé et sécurité ont lieu durant les heures de travail et seront sans perte de salaire pour les deux (2) salariés membres du comité.

Un procès verbal d'assemblée sera fourni aux membres du comité de santé et sécurité dans les dix (10) jours suivant la tenue de toute assemblée du comité.

L'Employeur doit, dans le plus court délai possible, donner suite à toute recommandation majoritaire du comité.

26.03: L'Employeur convient de maintenir sur les lieux de travail une trousse de premiers soins et de mettre à la disposition des salariés un endroit approprié lors de faiblesses et d'indispositions momentanées d'un salarié.

26.04: L'Employeur, à la demande de l'employé travaillant sur des écrans cathodiques, fera installer des anti-reflets.

ARTICLE 27 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01: Dans le cas de changements technologiques ou de changements substantiels dans les méthodes de travail, pouvant entraîner le déplacement ou la mise-à-pied d'un ou de plusieurs salariés couverts par la présente convention, l'Employeur convient d'aviser l'Union le plus tôt possible, mais au moins un (1) mois avant l'entrée en vigueur d'un tel changement.

Les parties conviennent alors de se rencontrer afin de discuter des conséquences d'un tel changement, d'envisager les mesures à prendre et, s'il y a lieu, d'établir un programme d'entraînement pour favoriser l'intégration des salariés à de nouvelles fonctions s'il y en a de disponibles, ou à des fonctions déjà existantes mais modifiées.



La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer avec les services gouvernementaux dans l'institution et la réalisation de cours de recyclage ou de perfectionnement, à l'occasion de l'implantation de changements technologiques décidés et exécutés par la Compagnie.

ARTICLE 28 - CONTRATS A FORFAIT ET CHANGEMENT TECHNOLOGIQUES

L'Employeur peut accorder des contrats à forfait ou requérir les services de tiers pour accomplir du travail normalement exécuté par des salariés faisant partie de l'Unité de négociation; il peut également faire tout changement technologique qu'il désire.

Le fait de donner des contrats à forfait, de même que le fait de faire des changements technologiques ne doivent pas avoir pour effet d'entraîner la mise-à-pied des salariés réguliers à l'emploi de la Compagnie le 30 mai 1985 ou d'empêcher le rappel au travail de ces mêmes salariés, aussi longtemps qu'ils conservent leur droit d'ancienneté en vertu de cette convention, ou de réduire la semaine régulière de travail des salariés réguliers à l'emploi de la Compagnie le 30 mai 1985.

ARTICLE 29 - DIVERS

29.01: Chaque salarié à la responsabilité d'aviser l'Employeur par écrit de son adresse, de son numéro de téléphone et de tout changement subséquent à ceux-ci.

29.02 PAIE DE SEPARATION

En cas de fermeture ou de déménagement dans un rayon de plus de 100 kilomètres, l'Employeur paie à chaque salarié une semaine de salaire par année de service et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) semaines.

Dans le cas de déménagement, tel que stipulé dans le paragraphe précédent, la paie de séparation n'est alloué qu'à l'employé qui ne continue pas à travailler pour l'Employeur.

ARTICLE 30 - GREVE ET LOCK-OUT

30.01: Pendant la durée de cette convention, l'Employeur ne décrètera pas un lock-out de ses salariés.

Pendant la durée de cette convention, l'Union n'autorisera aucune grève ni n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera aucun ralentissement de travail destiné à limiter la production.

ARTICLE 31 - COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

31.01: Les parties conviennent de créer un comité conjoint de relations de travail formé d'au plus trois (3) représentants désignés par l'Employeur et d'au plus trois (3) représentants désignés par l'Union et provenant des différents départements.

Ce comité à caractère consultatif a pour rôle de discuter de tout problème d'intérêt commun, y incluant la rémunération et de tenter d'y apporter une solution satisfaisante pour les intéressés.

Ce comité se réunit à tous les mois, sur simple avis écrit à un moment et à un lieu convenus entre les parties: si la rencontre a lieu durant les heures de travail, les salariés représentant l'Union ne subissent aucune perte de salaire, du fait de leur participation à cette rencontre.

ARTICLE 32 - ANNEXES

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

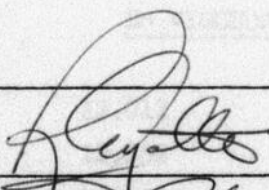
ARTICLE 33 - DUREE DE LA CONVENTION

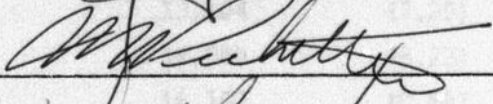
33.01: La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 décembre 1987.

33.02: Si l'une ou l'autre des parties veut renouveler la présente convention, elle devra en faire part à l'autre partie entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour qui précède l'expiration de ladite convention.

33.03: La présente convention collective demeure en vigueur tant que le droit à la grève ou au lock-out n'est pas acquis.

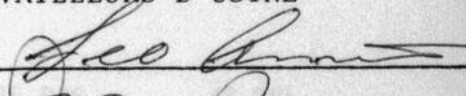
LA COMPAGNIE D'ASSURANCE
GENRALE DOMINION DU CANADA

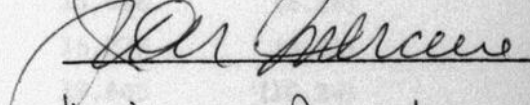




Vicki MacLennan

L'UNION NATIONALE DES POSEUR
DE SYSTEMES INTERIEURS ET
REVETEMENTS SOUPLES ET TRA-
VAILLEURS D'USINE

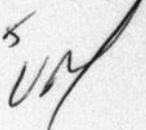




Lilianne Mondragon

Colette Lomache

Yvon Neron

Fait et signé à Montréal ce
26 juillet 1985


ANNEXE "A"

ECHELLES DE SALAIRES

EN VIGUEUR LE 1ER JANVIER 1985

<u>ECHELLES</u>	<u>DE</u>		<u>A</u>	
	<u>ANNUEL</u>	<u>HORAIRE</u>	<u>ANNUEL</u>	<u>HORAIRE</u>
1	11,550	(6.34)	14,469	(7.95)
2	12,075	(6.63)	15,605	(8.57)
3	12,600	(6.92)	17,928	(9.85)
4	14,409	(7.91)	19,453	(10.68)
5	15,540	(8.53)	20,570	(11.30)
6	16,385	(9.00)	22,168	(12.18)
7	17,227	(9.46)	23,308	(12.80)
8	18,074	(9.93)	24,451	(13.43)
9	18,917	(10.39)	25,592	(14.06)
11	20,604	(11.32)	27,875	(15.31)
13	22,292	(12.24)	30,160	(16.57)

EN VIGUEUR LE 1ER JANVIER 1986

1	12,012	(6.60)	15,048	(8.26)
2	12,558	(6.90)	16,229	(8.91)
3	13,104	(7.20)	18,645	(10.24)
4	14,985	(8.23)	20,231	(11.11)
5	16,162	(8.88)	21,393	(11.75)
6	17,040	(9.36)	23,055	(12.66)
7	17,916	(9.84)	24,240	(13.31)
8	18,797	(10.32)	25,429	(13.97)
9	19,674	(10.80)	26,616	(14.62)
11	21,428	(11.77)	28,990	(15.92)
13	23,184	(12.73)	31,366	(17.23)

EN VIGUEUR LE 1ER JANVIER 1987

1	12,492	(6.86)	15,650	(8.59)
2	13,060	(7.17)	16,878	(9.27)
3	13,628	(7.48)	19,391	(10.65)
4	15,584	(8.56)	21,040	(11.56)
5	16,808	(9.23)	22,249	(12.22)
6	17,722	(9.73)	23,977	(13.17)
7	18,633	(10.23)	25,210	(13.85)
8	19,549	(10.74)	26,446	(14.53)
9	20,461	(11.24)	27,681	(15.20)
11	22,285	(12.24)	30,150	(16.56)
13	24,111	(13.24)	32,621	(17.92)

[Handwritten signature]

ANNEXE "A" (SUITE)

Règlements - Normes de travail

SECTION VI

Pour la période débutant le 1er janvier 1986, tout salarié a droit à une augmentation de son salaire équivalent à au moins 2.5% du salaire qu'il reçoit le 31 décembre 1985.

15. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir travaillé 28 semaines d'emploi pour un

De même, pour la période débutant le 1er janvier 1987, tout salarié a droit à une augmentation de son salaire équivalent à au moins 2.5% du salaire qu'il reçoit le 31 décembre 1986.

16. Pour les fins de l'article 15, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

4. Durée du congé

17. Sous réserve des articles 11 et 23, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle déterminera mais ne pouvant pas dépasser 18 semaines, avant et après la date prévue pour l'accouchement. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 14e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

18. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'un congé de maternité après l'accouchement.

ANNEXE B

Règlements - Normes du travail

SECTION VI
CONGÉ DE MATERNITE

1. Conditions d'admissibilité

15. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 24 et 25.

16. Pour les fins de l'article 15, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

2. Durée du congé

17. Sous réserve des articles 21 et 22, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder 18 semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

18. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

V.M.
S.A.

19. A partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

20. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 17 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

21. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

22. Si une salariée accouche d'un enfant mort né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

23. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.

3. Avis

24. Au moins 3 semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 20, le certificat médical remplace le présent avis.

25. Cet avis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

26. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

27. Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins 2 semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

28. Dans les cas et selon les limites prévues aux articles 17, 18, 21, 22 et 23, une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins 2 semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

4. Retour au travail

29. Sous réserve de l'article 18, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

30. L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

31. A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

32. La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.

33. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

34. Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

35. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

La semaine régulière de travail est de trente-deux heures normalement réparties en cinq jours de travail du lundi au vendredi.

La journée normale de travail est d'une durée de sept heures.

Automobile

Il est convenu entre les parties que l'Employeur continuera le régime de participation au transport des employés travaillant sur la route, une automobile pour les fins de travail, s'il y a lieu, et que les dépenses relatives à leur travail et à l'automobile seront remboursées par l'Employeur lorsque jugées raisonnables et acceptables.

LETTRE D'ENTENTE
EXPERTS EN SINISTRES

Semaine et heures de travail

Compte tenu de la nature de leurs fonctions et de la pratique actuelle en ce qui concerne l'exécution de leur travail, les articles 16.02 et 16.03 de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux experts en sinistres travaillant sur la route, et sont remplacés par ce qui suit:

La semaine régulière de travail est de trente cinq heures (35) normalement réparties en cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi.

La journée normale de travail est d'une durée de sept (7) heures.

Automobile

Il est convenu entre les parties que l'Employeur continuera la pratique du passé de fournir aux experts en sinistres, travaillant sur la route, une automobile pour les fins de travail, s'il y a lieu, et que les dépenses relatives à leur travail et à l'automobile seront remboursées par l'Employeur lorsque jugées raisonnables et acceptables.

LETTRE D'ENTENTE

Avantages

L'Employeur s'engage à maintenir aux salariés les avantages suivants:

- usage de la salle à manger;

- réfrigérateur, four micro-ondes, grille-pain et bouilloire dans la salle à manger.



LETTRE D'ENTENTE

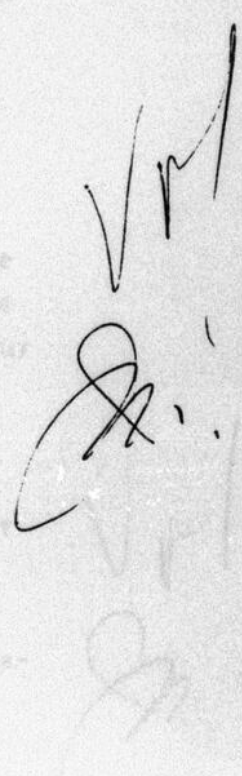
Dossier disciplinaire

Les parties conviennent que le dossier disciplinaire de chaque salarié est considéré comme vierge à la signature de la présente convention.

a) Tout salarié qui a quitté l'entreprise mais qui y revient à plein temps comme salarié dans un laps de temps moindre qu'une année se voit reconnaître pour fins de vacances l'ancienneté qu'il détenait avant son départ.

b) Tout salarié qui a quitté l'entreprise mais qui y revient à plein temps comme salarié dans un laps de temps supérieur à une année se voit reconnaître pour fins de vacances l'ancienneté qu'il détenait avant son départ moins le nombre d'années entières où il n'était plus à l'emploi de la Compagnie.

c) Les dispositions contenues aux paragraphes a) et b) ne s'appliquent qu'au salarié ayant un [il] ou d'ancienneté et plus.



LETTRE D'ENTENTE

Reconnaissance d'ancienneté pour fins de vacances

L'Employeur convient que les dispositions suivantes reçoivent application lorsqu'un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise y revient:

- a) Tout salarié qui a quitté l'entreprise mais qui y revient à plein temps comme salarié dans un laps de temps moindre qu'une année se voit reconnaître pour fins de vacances l'ancienneté qu'il détenait avant son départ.
- b) Tout salarié qui a quitté l'entreprise mais qui y revient à plein temps comme salarié dans un laps de temps supérieur à une année se voit reconnaître pour fins de vacances l'ancienneté qu'il détenait avant son départ moins le nombre d'années entières où il n'était plus à l'emploi de la Compagnie.
- c) Les dispositions contenues aux paragraphes a) et b) ne s'appliquent qu'au salarié ayant un (1) an d'ancienneté et plus.

V.M.
S

LETTRE D'ENTENTE

Il est entendu entre les parties que la salariée, Madame Claire Daignault, pourra continuer d'utiliser une de ses semaines de vacances, à raison d'une journée à la fois, pour un total de cinq (5) jours ouvrables.

Handwritten signature or initials in the bottom right corner of the page.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX ARTICLES 16.06 ET 16.07

Dans l'application des articles 16.06 et 16.07, l'Employeur s'engage à ne pas modifier la semaine normale ou l'horaire normal de travail d'aucun des salariés à son emploi le 30 mai 1985, sauf de consentement de celui-ci.

A handwritten signature or set of initials, possibly 'M. M.', written in dark ink on the right side of the page.

né,

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A UNE FUSION

Advenant que l'Employeur fusionne ses activités, en totalité ou en partie avec l'Indemnité Canadienne ou toute autre société, ou entreprise, il s'engage à ne pas procéder à la mise-à-pied de salariés réguliers à son emploi le 30 mai 1985 à cause de cette fusion, ou pour ce motif d'empêcher le rappel au travail de ces mêmes salariés ou de réduire la semaine de travail des salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur le 30 mai 1985.

L'Employeur, dans ces circonstances, a le loisir de faire tout mouvement de personnel qu'il juge utile.

V.M.
R.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A MADAME MARIETTE MYRE

Aux fins des présentes, Madame Mariette
Myre conserve son ancienneté, nonobstant
les dispositions de l'article 13.04 (2a).

VM
M.

DÉPÔT

9444-1

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-27740-01
Date	Signature 85-07-25	Réception 85-08-08	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant L'Union Nat. des Poseurs de Systèmes Intérieurs & Revêtements....local 2366 FTQ CTC 4881 rue Jarry Est, suite 221 Montréal, Qué H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant Compagnie d'Assurance Générale Dominion du Canada 1080 Côte du Weaver Hall, ste 810 Montréal, Qué H2Z 1T4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Desjardins, Ducharme, Desjardins & Bourque Att.: M^e V. Marcoux 600 de la Gauchetière O., ste 2400 Montréal, Qué H3B 4L8	Région <u>06-06</u> Activité <u>7712 (9)</u> Affiliation <u>07*</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: Protocole de retour au travail

Signée entre les parties

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-08-20

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4976

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

003 (094)

RECHERCHE

La grève déclenchée le 31 mai 1985 prend fin après ratification par l'assemblée générale de la convention collective, mais au plus tard dimanche le 28 juillet 1985.

3.- RAPPEL AU TRAVAIL

Le retour au travail se fera progressivement et débutera lundi le 29 juillet 1985. La Compagnie s'engage à ce que tous les employés encore à son emploi et qui n'ont pas démissionné soient rappelés au travail au plus tard le lundi 5 août 1985 dans la même classification qu'ils occupaient avant le conflit, à moins que les employés ne prennent les vacances auxquelles ils ont droit selon les dispositions de la convention collective.

4.- Suivant les besoins de l'Employeur et sans égard aux dispositions de la convention collective, les salariés seront rappelés au travail par lettre recommandée ou autrement et ceux-ci devront, dans les trois jours suivant la réception de la lettre, se présenter au travail sans quoi ils sont réputés avoir démissionné, sauf si une raison majeure (exemple: salariés déjà en vacances, maladie ou accident) les empêche d'y donner suite dans les délais prévus, ce qu'ils doivent faire dans les meilleurs délais.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL
ENTRE, D'UNE PART:

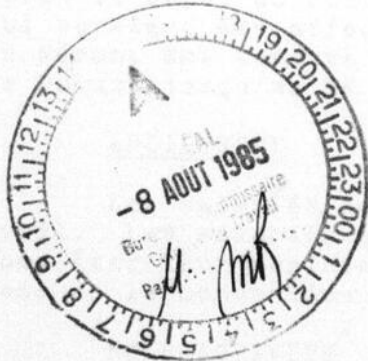
LA COMPAGNIE D'ASSURANCE GENERALE
DOMINION DU CANADA, sise au 1080,
Côte du Beaver Hall, Montréal,
Québec, H2Z 1T4.

(ci-parès appelée "la Compagnie")

-ET-

L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE
SYSTEMES INTERIEURS ET REVETEMENTS
SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE,
local 2366 (FTQ-CTC), sise au 4881,
rue Jarry est, suite 221, Montréal,
Québec, H1R 1Y1.

(ci-après appelée "l'Union")



LES PARTIES AUX PRESENTES, PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT MANDATES, CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Suite à la négociation et à la signature d'une entente de principe signée entre les parties le ~~25~~ *25* ~~juillet~~ *juillet* 1985 celles-ci conviennent de ce qui suit:

1.- Le présent protocole de retour au travail est déposé au Ministère du travail en même temps que la convention collective.

2.- FIN DE LA GREVE

La grève déclenchée le 31 mai 1985 prend fin après ratification par l'assemblée générale de la convention collective, mais au plus tard dimanche le 28 juillet 1985.

3.- RAPPEL AU TRAVAIL

Le retour au travail se fera progressivement et débutera lundi le 29 juillet 1985. La Compagnie s'engage à ce que tous les employés encore à son emploi et qui n'ont pas démissionné soient rappelés au travail au plus tard le lundi 5 août 1985 dans la même classification qu'ils occupaient avant le conflit, à moins que les employés ne prennent les vacances auxquelles ils ont droit selon les dispositions de la convention collective.

4.- Suivant les besoins de l'Employeur et sans égard aux dispositions de la convention collective, les salariés seront rappelés au travail par lettre recommandée ou autrement et ceux-ci devront, dans les trois jours suivant la réception de la lettre, se présenter au travail sans quoi ils sont réputés avoir démissionné, sauf si une raison majeure (exemple: salariés déjà en vacances, maladie ou accident) les empêche d'y donner suite dans les délais prévus, ce qu'ils doivent faire dans les meilleurs délais.

b) Les employés encore à l'emploi de la Compagnie, mais incapables de se présenter au travail au plus tard le 5 août 1985, à cause de maladie ou accident, pourront reprendre leur emploi à la fin de la période de maladie ou d'accident.

5.- PREVOYANCE COLLECTIVE

Dès la signature de la convention collective, l'Employeur remettra en vigueur toutes les polices d'assurance suspendues après le début du conflit et s'engage à indemniser les salariés qui auraient été affectés par cette suspension, soient: M. Yvon Néron, Mme Lorette Tétrault (jusqu'au 10 juin) et Mme Johanne Dubuc (jusqu'au 26 juin 1985).

6.- ANCIENNETE

Les salariés ne perdront pas d'ancienneté dû à l'arrêt de travail. Les salariés en période de probation devront cependant compléter leur période de probation et, par la suite, les dispositions de la convention collective s'appliqueront.

7.- RETROACTIVITE

Les sommes dues en guise de rétroactivité entre le 1er janvier 1985 et le 31 mai 1985 seront versées dans un délai maximum de trente (30) jours de la signature de la convention collective.


8.- POURSUITES

Aucune poursuite ne sera intentée contre un salarié, un représentant de l'Union ou contre l'Union pour action ou omission durant le conflit. En outre, aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ou de représailles ne sera imposée et ainsi, aucune sanction ne sera exercée envers un salarié dû à sa participation à la grève.

En considération du paragraphe qui précède, l'Union ou ses représentants, ou les salariés, ou chacun des salariés, s'engagent à retirer les requêtes sous les articles 45 et 46 du Code du travail et à n'entreprendre aucune poursuite suivant l'article 109.1 et suivants du Code du travail. Par ailleurs, l'Union, ses représentants ou chacun des salariés, s'engagent à n'intenter aucune poursuite contre l'Employeur ou ses représentants pour action ou omission durant ce conflit.

9.- Tout désaccord quant à l'interprétation ou à l'application du présent protocole de retour au travail peut faire l'objet d'un grief et être acheminé selon les termes et conditions prévu à la convention collective au chapitre des griefs et de l'arbitrage.

10. *Impression de la convention collective sera assurée à parts égales entre les 2 parties*
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal ce 25 jour de juillet 1985.


Pour la Compagnie


Pour l'Union

COPIE CONFORME

Desjardins Ducharme
Desjardins Bourque
DESJARDINS DUCHARME
DESJARDINS ET BOURQUE