

21664.02

01 DEC 21 10 52

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

CENTRE D'ESTIMATION DU SAGUENAY
Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 1115
M.T.M.S.R.

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU CENTRE
D'ESTIMATION DU SAGUENAY (C.S.N.)
Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

CERTIFIE
COPIE CONFORME

[Signature]

ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION:

- 1.01 Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'employeur et les salariés, d'assurer un meilleur rendement de travail et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 2.00 RECONNAISSANCE:

- 2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat a été dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre du Québec comme agent négociateur, pour représenter les salariés en conformité avec le certificat émis le 13 mai 1980, aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.
- 2.02 Toute entente particulière entre un salarié et l'employeur n'est valable que si elle est ratifiée par le syndicat.

ARTICLE 3.00 DROITS DE LA DIRECTION:

- 3.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, de diriger, d'administrer son entreprise en conformité avec les obligations et les stipulations de la présente convention collective.
- 3.02 Tous les employés doivent respecter les règlements établis par l'employeur; mais aucun de ces règlements ne peut aller à l'encontre de la présente convention. La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne de l'employeur.

ARTICLE 4.00 JURIDICTION:

- 4.01 La présente convention collective s'applique aux salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat.
- 4.02 A moins d'une entente au contraire, en aucun temps, le travail couvert par le certificat d'accréditation ne sera rempli par des salariés non assujettis à la présente convention.
- Cependant, le paragraphe précédent n'empêche pas le directeur, le gérant et l'inspecteur d'accomplir en priorité tout travail, même celui couvert par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 5.00 REGIME SYNDICAL:

- 5.01 Tout salarié assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle du syndicat pendant toute la durée de la présente convention.
- 5.02 L'employeur prélève sur les gains du salarié chaque semaine, la cotisation syndicale adoptée par le syndicat.
- 5.03 L'employeur remet le total des sommes ainsi perçues au syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui de la perception. Lors de cette remise, l'employeur y annexe une liste des salariés pour laquelle remise est faite.
- 5.04 Le syndicat doit faire connaître à l'employeur par écrit, le montant de la cotisation syndicale à être prélevé.
- 5.05 Lorsque le montant de la cotisation syndicale est modifié par le syndicat, celui-ci doit aviser l'employeur par écrit.
- Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de l'employeur à compter du début de la période de paie qui suit les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par l'employeur.
- 5.06 Les formules d'impôts T-4 et TP-4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

ARTICLE 6.00 REPRESENTATION:

- 6.01 Aux fins d'application de cette convention, l'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer un salarié parmi les salariés travaillant dans l'établissement pour représenter les salariés auprès de l'employeur.
- Cependant, aucune activité syndicale n'aura lieu durant les heures de travail, sans le consentement préalable de l'employeur.
- 6.02 Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'employeur s'engage à le recevoir dans son établissement, sur rendez-vous, pour fin de négociation, enquête et règlement des griefs et ce, dans les cinq (5) jours de la demande par le syndicat d'un rendez-vous.
- 6.03 Le représentant syndical mentionné à l'article 6.01 peut, après avoir obtenu l'autorisation de son gérant, s'absenter de son travail pendant les heures de travail, pour participer aux activités patronales ouvrières suivantes:

- a) soumettre un grief conformément à la procédure prévue à la présente convention;
- b) assister à une réunion avec la gérance;
- c) téléphoner ou se mettre en communication avec la gérance pour demander une réunion pour discuter d'affaires patronales ou ouvrières;

Le gérant ne doit pas, sans raison valable, refuser d'approuver cette absence.

6.04 Le représentant syndical mentionné au paragraphe 6.01 peut, après avoir obtenu l'autorisation de son gérant, qui ne doit pas la refuser sans raison valable, s'absenter de son travail avec paie, pour participer à des activités syndicales officielles, telles que: congrès, réunions éducatives, cours organisés par le syndicat ou par tout autre organisme auquel le syndicat est affilié.

Ces absences ne devront pas excéder trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf pour le congrès de la C.S.N..

6.05 Pour fin de négociation lors du renouvellement de la convention collective, l'employeur reconnaît que le syndicat aura droit de nommer deux représentants, travaillant dans l'entreprise pour représenter les salariés auprès de l'employeur.

6.06 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage pour les affaires syndicales.

6.07 Le syndicat s'engage à rembourser à l'employeur le salaire qui sera payé en conformité avec l'article 6.04 et ce, dans les dix (10) jours suivant la facturation par l'employeur.

ARTICLE 7.00 SECURITE - SANTE:

7.01 Les parties s'engagent à respecter et à faire respecter la Loi sur la santé et la sécurité au travail qui est vigueur et ses amendements.

7.02 L'employeur rencontre le syndicat pour discuter de tout problème touchant la santé et la sécurité des employés au travail.

7.03 Les parties doivent coopérer à l'établissement et au maintien de condition et de méthode de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des employés.

ARTICLE 8.00 NON DISCRIMINATION:

8.01 L'employeur n'exerce ni directement, ni indirectement de contraintes, menaces, discrimina-

tion ou distinctions injustes contre un salarié à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de son statut syndical, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

ARTICLE 9.00 CONGES FERIES:

- 9.01 L'employeur convient d'accorder à ses salariés réguliers les fêtes suivantes:
- Le Jour de l'An;
 - Le 2 janvier;
 - Le lundi de Pâques
 - La Fête Nationale;
 - La Confédération;
 - La Fête du Travail;
 - L'Action de Grâce;
 - Le Jour de Noël;
 - Le 26 décembre;
 - Le 24 décembre à compter de midi (12:00 h);
 - Le 31 décembre à compter de midi (12:00 h).
- 9.02 L'employeur convient d'accorder comme jour férié, toute fête proclamée par les autorités provinciales ou fédérales.
- 9.03 Tout jour de congé férié qui coïncide avec un samedi ou un dimanche est reporté au vendredi ou au lundi selon entente entre l'employeur et le syndicat.
- 9.04 Il est bien entendu cependant que les salariés réguliers seront payés pour les congés fériés mentionnés à l'article 9.01 à la condition qu'ils soient au travail pour la journée entière ouvrable qui précède ou qui suit ladite fête chômée, sauf en cas d'absence prévue par la présente convention ou autrement autorisée par l'employeur.
- 9.05 Si un ou plusieurs congés fériés surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit, à un (1) ou des jours de congés selon le cas qui s'ajoutent à sa période de vacances.

ARTICLE 10.00 CONGES SOCIAUX:

- 10.01 Tout salarié régulier peut bénéficier d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:
- a) A l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;

- b) A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur: trois (3) jours consécutifs à compter du décès;
- c) A l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la bru: deux (2) jours à compter du décès;
- d) A l'occasion de la naissance, de l'adoption légale d'un enfant, du mariage d'un enfant: le jour de l'événement;
- e) A l'occasion du mariage du salarié, le jour du mariage et la possibilité de prendre ses vacances de préférence à tout autre salarié;
- f) Dans tous les cas visés aux paragraphes b) à d), si l'événement a lieu à plus de cent cinquante (150) milles de la résidence du salarié, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel;

10.02 Les jours de congés sociaux prévus dans le présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congé ou de vacances inscrits dans la présente convention, ni si le salarié n'assiste pas à l'événement.

10.03 Dans tous les cas, l'employé doit avertir son supérieur avant son départ et doit produire sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

10.04 En cas d'urgence, l'employeur peut accorder la permission à un employé de s'absenter avec ou sans paie, pour la période de temps déterminée par l'employeur.

10.05 L'employé appelé à agir comme juré recevra de l'employeur son salaire; cependant, il devra remettre à l'employeur son allocation de juré.

Si un salarié est appelé à témoigner dans une affaire impliquant l'employeur, il recevra son salaire.

ARTICLE 11.00 DIVERS:

11.01 A la fin de chaque demi-journée de travail, le salarié affecté aux estimations a droit à une période de cinq (5) minutes pour se laver.

ARTICLE 12.00 PROCEDURE DE GRIEFS:

12.01 Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, soumettra son grief suivant les dispositions qui suivent:

- 12.02 Première étape:
- Dans les dix (10) jours de l'événement ou dans les dix (10) jours de la connaissance de l'événement, si cette connaissance est acquise postérieurement à l'événement et, dans un maximum de soixante (60) jours de la naissance dans tous les cas, le salarié, seul ou accompagné d'un représentant ou officier du syndicat doit soumettre son grief par écrit à l'employeur ou son gérant.
- 12.03 Deuxième étape:
- A défaut de décision écrite du gérant ou de l'employeur dans les dix (10) jours de la réception du grief ou si le salarié n'accepte pas la décision de l'employeur, il pourra recourir à l'arbitrage en vertu des dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, dans un délai de trente (30) jours.
- 12.04 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.
- 12.05 L'arbitre n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention, ni pour modifier quelque partie que ce soit, ou ajouter quoique ce soit à ladite convention.
- L'arbitre devra rendre sa décision dans un délai de trente (30) jours suivant la dernière audition.
- 12.06 Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction pour:
- a) maintenir le congédiement ou la suspension;
 - b) réinstaller le salarié congédié ou suspendu dans son ancienne fonction, avec ou sans compensation, en tenant compte des gains et autres avantages que le salarié aura reçus dans l'intervalle;
- 12.07 Les parties conviennent que, pour la durée de la présente convention, une des personnes dont les noms suivent, agit comme arbitre, à tour de rôle, selon leur disponibilité:
- Me Jean-Jacques Turcotte
Me Jean Morency
- 12.08 Si aucun des deux (2) arbitres précités ne peut agir dans les trente (30) jours qui suivent, le syndicat et l'employeur s'entendent sur un substitut, à défaut d'entente, le syndicat ou l'employeur pourra demander au Ministère du Travail de désigner un arbitre.
- 12.09 Les honoraires de l'arbitre sont payés à part égale entre le syndicat et l'employeur.

- 12.10 Pour les fins d'application de cet article, les jours mentionnés aux différents paragraphes sont des jours de calendrier.

ARTICLE 13 ANCIENNETE:

- 13.01 L'ancienneté se compte à compter de la date d'embauche et constitue la durée de service pour l'employeur.

13.02 Période d'essai:

A) Employés de bureau:

Un salarié doit, pour acquérir le droit d'ancienneté, avoir complété une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables au service de l'employeur. Après cette période, l'ancienneté est alors calculée rétroactivement à la date de son embauche.

B) Estimateurs:

Un salarié doit, pour acquérir le droit d'ancienneté, avoir complété une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables au service de l'employeur. Après cette période, l'ancienneté est alors calculée rétroactivement à la date de son embauche.

Une période additionnelle de quatre-vingt-dix (90) jours peut être accordée à un salarié qui n'a pas obtenu du Ministère des Consommateurs, Coopératives et Institutions Financières le certificat d'expert en sinistres dans la période initiale de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables. Cependant, cette période cesse entre ce quatre-vingt-dixième (90ième) et ce cent-quatre-vingtième (180ième) jour lorsqu'il reçoit ce certificats et à ce moment-là, son ancienneté rétroagit à la date d'embauche.

- 13.03 Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour cause;
- c) il est absent, sans permission ou sans excuse valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- d) il est mis à pied pour manque de travail ou est absent de son travail pour quelque cause que ce soit pendant vingt-quatre (24) mois.

e) il fait défaut de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un avis écrit de retour par l'employeur, envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue;

13.04

A) Un salarié conserve son ancienneté:

a) lorsqu'il est suspendu;

B) Un salarié accumule son ancienneté:

a) lorsqu'il est absent pour cause d'accident de travail ou d'accident industriel;

b) lors d'une absence prévue par la présente convention.

c) lorsqu'il est mis à pied et ce, pour une période maximale de dix-huit (18) mois;

13.05

L'employeur affichera, chaque année, au cours du mois de janvier, une liste de ses employés, par ordre d'ancienneté et fournira une copie de cette liste au président local du syndicat.

Cette liste comprendra la fonction de ses employés ainsi que la date d'entrée au service.

13.06

Toute mésentente concernant la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui doit être soumis dans les trente (30) jours suivant la date d'affichage de la liste.

A l'expiration de trente (30) jours d'affichage, s'il n'y a pas eu de contestation de la liste d'ancienneté, cette liste est officielle et lie les parties.

13.07

A) Mise à pied:

Les salariés seront mis à pied dans l'ordre suivant, commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté.

- 1) les salariés à l'essai;
- 2) les salariés à temps partiel;
- 3) les salariés réguliers;

Il est spécifiquement entendu que l'employeur avisera les salariés réguliers susceptibles d'être mis à pied au moins une semaine de travail à l'avance.

B) Réembauchage:

Les salariés qui ont été mis à pied les derniers seront réembauchés les premiers, dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent.

C) Promotion:

En cas de promotion, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales de l'emploi concerné.

Le salarié a droit à une période d'essai de trente (30) jours ouvrables.

D) Promotion en dehors de l'unité de négociation:

Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne seront pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes employées à un poste en dehors de l'unité de négociation accumuleront leur ancienneté pour le temps travaillé en dehors de l'unité de négociation. A leur retour à l'unité de négociation, elles auront le crédit de leur pleine ancienneté. Après six (6) mois de travail à l'occupation à laquelle il aura été promu, le salarié ne sera plus assujéti à cette clause de même qu'à cette convention.

ARTICLE 14.00

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

- 14.01 La semaine normale de travail pour tous les employés est de quarante (40) heures, répartie comme suit:
- lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi
- 8:00 heures à 12:00 heures
13:00 heures à 17:00 heures
- 14.02 Tous les employés auront droit à une (1) heure pour le repas du midi du lundi au vendredi inclusivement.
- 14.03 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi.
- 14.04 Tout travail accompli par un salarié au-delà des heures mentionnées à l'article 14.01, sera considéré comme surtemps et sera rémunéré au taux et demi (150%) du salaire régulier.
- 14.05 Tout salarié appelé à faire du temps supplémentaire sans avoir été avisé avant son départ et qui a quitté son poste depuis trente (30) minutes et plus, reçoit la rémunération fixée à l'article 14.04 avec un minimum de deux (2) heures à taux simple.
- 14.06 Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer du temps supplémentaire en continuité au début ou à la fin d'une journée normale de travail, les heures travaillées ne constituent pas un rappel au travail au sens du présent article.
- 14.07 Aucun employé ne sera obligé de faire du travail supplémentaire.

Cependant, tout estimateur doit terminer un estimé qu'il a commencé dans la même demi-journée.

Par ailleurs, si les employés refusent d'effectuer du temps supplémentaire, il est spécifiquement convenu que l'employeur aura le droit de faire accomplir ce travail par toute personne de son choix.

ARTICLE 15.00 PAIE:

- 15.01 Le salaire est payable une (1) fois par semaine le jeudi ou le jour précédent si ce jour est un jour de fête, en monnaie légale du Canada, par chèque de l'employeur ou par dépôt bancaire.
- 15.02 Les détails suivants doivent être communiqués au salarié avec le salaire sur une pièce détachable ou sur une enveloppe:
- a) nom et prénom du salarié;
 - b) date et période de paie;
 - c) total des heures de travail;
 - d) les heures supplémentaires;
 - e) le taux du salaire;
 - f) le salaire brut;
 - g) le montant des déductions;
 - h) le montant net;

ARTICLE 16.00 VACANCES:

- 16.01 Tout employé régulier a droit:
- a) à une journée de calendrier de vacances par mois de service continu avec un maximum de dix (10) jours ouvrables, payé au taux de salaire régulier;
 - b) à deux (2) semaines de calendrier de vacances après un (1) an de service continu, payées au taux de salaire régulier;
 - c) à trois (3) semaines de calendrier de vacances après quatre (4) ans de service continu, payées au taux de salaire régulier;
- 16.02 Pour toute vacance annuelle, la période d'ancienneté d'un salarié donnant droit aux vacances s'établit au 1er avril de chaque année.
- 16.03 Le choix des vacances est fait selon l'article 16.04 et au plus tard le 15 mai de chaque année.
- A défaut par le salarié de faire son choix le ou avant le 15 mai, il pourra être fait par l'employeur.
- 16.04 Le choix de la date des vacances sera déterminé en donnant priorité aux employés ayant le

plus d'ancienneté et en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité de travail.

16.05 Les employés réguliers sont obligatoirement tenus de prendre leurs vacances chaque année entre le 1er mai et le 30 septembre de la même année.

S'ils y ont droit, les employés auront droit à une période de vacances de quinze (15) jours continus durant les mois de juillet et août.

16.06 La rémunération de vacances est basée sur le salaire régulier par semaine de chaque employé et ce, pour chaque semaine de vacances.

16.07 Lors du départ d'un salarié, celui-ci aura droit de recevoir une indemnité monétaire égale au nombre de jours de vacances accumulés depuis sa dernière prise de vacances ou depuis sa date d'embauche, s'il possède moins d'un (1) an de service.

16.08 Il est entendu que le chèque de vacances est encaissable avant le départ du salarié pour ses vacances.

ARTICLE 17.00 ASSURANCE-GROUPE:

17.01 Les parties conviennent d'appliquer, pour la durée de la présente convention, la proposition d'assurance de la Mutuelle S.S.Q. déposée aux deux parties.

17.02 Après la première année de la convention, il sera loisible au syndicat de demander une réouverture pour renégocier les assurances-groupes.

ARTICLE 18.00 CONGES SANS SOLDE:

18.01 La compagnie peut accorder, à tout salarié qui en fait la demande, un congé sans solde pour raison personnelle.

Si l'employeur décide d'accorder un tel congé, les parties s'entendront pour fixer la durée et les conditions.

ARTICLE 19.00 LE SALARIE HANDICAPE:

19.01 Si, un salarié devient handicapé, les parties conviennent de se rencontrer pour regarder la possibilité de le reclassifier.

ARTICLE 20

ANNEXES:

20.01 Les annexes "A" et "B" font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 21.00

DUREE DE LA CONVENTION:

21.01 La présente convention entre en vigueur le 13 décembre 1981 pour se terminer le 12 décembre 1984.

Après sa terminaison, cette convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, sous réserve des droits des parties.

FAIT ET SIGNE A VILLE DE JONQUIERE,
ce 14 ième jour de décembre 1981.

L'EMPLOYEUR: CENTRE D'ESTIMATION DU SAGUENAY

PAR: Jean Coutures

LE SYNDICAT: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU CENTRE D'ESTIMATION DU SAGUENAY (C.S.N.)

PAR: Marie Boivin

PAR: Hélène Fortin

PAR: Angèle Lavoie

" A N N E X E A "

SALAIRES

Salaires hebdomadaires pour les salariés présentement à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la présente convention:

	13/12/81	13/12/82	13/12/83
GUYLAINE RONDEAU	\$220.00	\$240.00	\$272.25
HELENE FORTIN	\$205.00	\$225.00	\$254.10
MARIE B. COUDE	\$195.00	\$215.00	\$242.00

Pour tous les autres salariés et pour tous les nouveaux salariés, le salaire hebdomadaire suivant est prévu pour la durée de la présente convention:

EMPLOYES DE BUREAU:

0 à 6 mois	\$165.00
6 à 12 mois	\$180.00
12 à 24 mois	\$200.00
24 à 36 mois	\$220.00

ESTIMATEURS:

0 à 6 mois	\$265.00
6 à 12 mois	\$290.00
12 à 24 mois	\$315.00
24 à 36 mois	\$340.00

" A N N E X E B "

ANCIENNETE DES SALARIES EN DATE DU 1ER NOVEMBRE 1981

<u>NOM DES SALARIES</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>	<u>ANCIENNETE</u>
GUYLAINE RONDEAU	21/6/79	2 ans, 6 mois
HELENE FORTIN	10/12/79	2 ans
MARIE B. COUDE	16/2/81	10 mois
NOEL DUBE	29/9/81	nil
ANGELO VILLENEUVE	2/2/81	nil

En ce qui concerne les deux (2) estimateurs, MM. Noël Dubé et Angelo Villeneuve, comme ces derniers n'ont pas obtenu du Ministère des Consommateurs, Coopératives et Institutions Financières, le certificat d'expert en sinistres, s'ils sont rappelés au travail, ils seront soumis à la période d'essai prévue à l'article 13.02 b).

Advenant qu'ils n'obtiennent pas ce certificat d'expert en sinistres dans le délai prévu à la période d'essai, ils ne pourront conserver leur emploi.

C A N A D A
PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE CHICOUTIMI

ENTRE: CENTRE D'ESTIMATION DU SAGUENAY,
Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU CENTRE
D'ESTIMATION DU SAGUENAY (C.S.N.),
Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

LETTRE D'ENTENTE

Nonobstant l'article 4.02 de la convention collective, les parties conviennent que le chef-coordonnateur (homme ou femme) accomplira le même travail que celui effectué par Madame Marie-Paule Couturier avant la signature de cette convention collective et ce, comme par le passé.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A JONQUIERE,
ce 14 ième jour de décembre 1981.

CENTRE D'ESTIMATION DU SAGUENAY,

PAR: Jean Couturier

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU CENTRE
D'ESTIMATION DU SAGUENAY (C.S.N.)

PAR: Marie Perrin

PAR: Stéphanie Fortin

PAR: Stéphanie Fortin

C A N A D A
PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE CHICOUTIMI

ENTRE: CENTRE D'ESTIMATION DU SAGUENAY,
Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU CENTRE
D'ESTIMATION DU SAGUENAY (C.S.N.),
Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

LETTRE D'ENTENTE

L'employeur convient d'installer une toilette pour dames dans les six (6) mois qui suivront la signature de la présente convention.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A JONQUIERE,
ce 14 ième jour de décembre 1981.

CENTRE D'ESTIMATION DU SAGUENAY

PAR: Jean Couturier

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU CENTRE
D'ESTIMATION DU SAGUENAY (C.S.N.)

PAR: Yvonne Perrin

PAR: Hélène Fortin

PAR: Raylene Fontaine

31 DEC 21 10 52

PROTCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: CENTRE D'ESTIMATION DU SAGUENAY,
Ci-après appelé "LA COMPAGNIE"

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU CENTRE
D'ESTIMATION DU SAGUENAY (C.S.N.)
Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

Les parties ci-haut mentionnées conviennent que l'arrêt de travail en cours prendra fin le 14 décembre 1981 aux conditions suivantes:

- 1.- Les employés seront rappelés au travail conformément aux dispositions prévues à la convention collective et plus particulièrement, selon l'ancienneté mentionnée à l'annexe "B";
- 2.- La Compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou des employés en raison de l'arrêt de travail, des événements découlant de celui-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail.
- 3.- La Compagnie et le Syndicat renoncent à l'avance à toutes ses actions, injonctions, poursuites, plaintes ou procédures légales quelconques qu'elle ou qu'ils pourraient tenter devant toute Cour ou Commission contre l'une ou l'autre des parties et/ou contre tout officier du Syndicat ou du Comité de négociation, agent ou représentant de la C.S.N., agent et/ou membres des autres parties relativement à cet arrêt de travail ou événement découlant de celui-ci, du rôle qu'ils ont joué et en général, de toutes actions ou omissions de leur part rattachées à l'arrêt de travail et pareillement, chacune des parties déclare de plus, qu'elle se désiste immédiatement, sans frais, de l'un ou quelconque des recours ci-haut prévus au cas où il y en aurait actuellement, pendant devant toute Cour ou Commission contre l'autre partie.
- 4.- Plus particulièrement, le Syndicat et Madame Marie Boivin se désistent à toutes fins que de droit et déclarent n'avoir aucune preuve à offrir dans les plaintes devant le Tribunal du Travail portant les numéros 200-28-000097-813 et 200-28-000098-811.
- 5.- Les parties, leurs membres ou représentants se donnent quittance complète, finale et générale de tout dommage quelqu'il soit qui aurait pu survenir à l'occasion, par le fait, avant ou durant l'arrêt de travail.
- 6.- Le Syndicat et la Compagnie reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.
- 7.- Jean Couturier, faisant affaires sous le nom et raison sociale de Saguenay Evaluation Enr. intervient aux présentes pour les fins de l'article 4.

/2.....

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente à Jonquière, ce 14 ième jour de décembre 1981.

CENTRE D'ESTIMATION DU SAGUENAY

PAR: Jean Couturier

LE SYNDICAT

PAR: Marie Bégin

PAR: Hélène Fortin

PAR: Guylaine Fondeau

SAGUENAY EVALUATION ENR.

PAR: Jean Couturier
JEAN COUTURIER.-