

15921-03

3 ententes

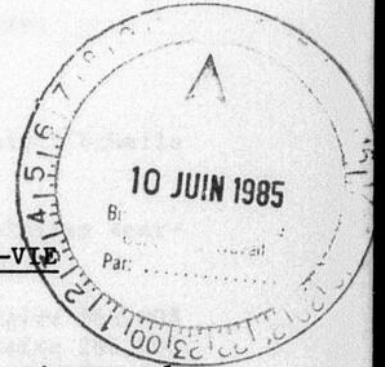
ENTENTE DE RÉVISION
DE L'ÉCHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES
POUR L'ANNÉ 1985

ENTRE

SERVICE D'ASSURANCES «LES COOPÉRANTS INC.»

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE
(C.S.N.)



Conformément à l'annexe «L» de la convention collective en vigueur, les parties à la présente ont procédé à la révision de l'échelle de salaires hebdomadaires pour l'année 1985, et se sont entendues sur les changements suivants:

1-

ANNEXE B
ÉCHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES
ANNÉE 1985

CLASSES	ÉCHELONS						
	MIN	1	2	3	4	5	MAX
1	246	252	257	262	267	272	277
2	268	274	280	287	293	299	305
3	284	291	298	305	313	320	327
4	300	308	317	325	333	342	350
5	316	325	334	344	353	362	372
6	332	343	353	363	374	384	394

.../2

- 2- ANNEXE D: On ajoute au texte existant la mention suivante:

«Montant forfaitaire pour 1985: 231,00\$»

- 3- Compte tenu de la formule de révision adoptée pour obtenir l'échelle de salaires 1985:

Les salariés suivants se voient attribuer les taux de salaires «cercles rouges» comme suit au 1er janvier 1985:

1-	Sylvie Brisson	Classe 1/min	Salaire hebdomadaire	266,00\$
2-	Michel Desmarais	Classe 1/min	Salaire hebdomadaire	266,00\$
3-	Yolaine Leroux	Classe 1/min	Salaire hebdomadaire	266,00\$
4-	Marie Larose	Classe 2/min	Salaire hebdomadaire	272,00\$
5-	Gilles Gariépy*	Classe 2/1	Salaire hebdomadaire	276,00\$
6-	Lyne Meloche	Classe 2/min	Salaire hebdomadaire	272,00\$

(jusqu'à sa promotion du 11 février 1985)

En conséquence, leur taux de salaire hebdomadaire est gelé tant et aussi longtemps que leur classification n'amènera pas un changement de taux, conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur.

*: Excepté du 1er janvier au 14 janvier 1985 où le salaire hebdomadaire sera de 270.00\$.

- 4- Modifications de la clause 34.01

34.01 a) Remplacer dans le texte «1983» par «1985»;

b) Rétroactivité quant au temps supplémentaire;

Les salariés qui ont été rémunérés pour des heures de travail effectuées en temps supplémentaire depuis le premier janvier 1985, reçoivent pour ces mêmes heures, une rétroactivité égale à la différence entre le nouveau taux négocié pour 1985 et le taux reçu;

c) Le paiement de cette augmentation rétroactive sera effectué dans les trente (30) jours de la signature de l'entente de retour au travail

Signé à Montréal, ce 6 ième jour de juin 1985.

Sylvie Brisson
Paul Blais

Manon Baily
Marie-Josée Bédard
Louise Vermeil

Service d'assurances
Les Coopérants inc.

Le Syndicat des employés
de Coopératives d'assurance-vie
(C S N)

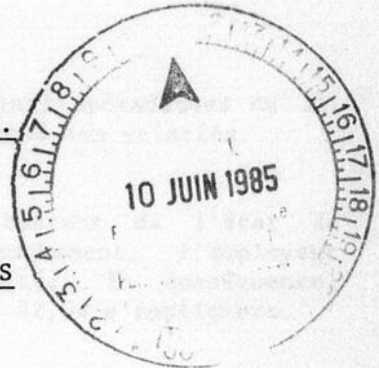
ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE

SERVICE D'ASSURANCES LES COOPÉRANTS INC.
(ci-après appelé l'Employeur)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COOPÉRATIVES
D'ASSURANCE-VIE (C.S.N.)
(ci-après appelé le Syndicat)



Par les parties ci-haut mentionnées on entend par:

EMPLOYEUR: ses administrateurs, ses officiers, ses conseillers et ses employés cadres;

SYNDICAT: ses officiers, ses conseillers, ses membres et ses organismes affiliés;

Les parties conviennent que l'arrêt de travail en cours depuis le 26 février 1985 à l'assurance générale prendra fin le 10 juin 1985 aux conditions suivantes:

- 1° Tous les salariés qui étaient au travail avant le 26 février 1985 à l'exception de ceux qui ont démissionné doivent être rappelés au travail par l'employeur à leur emploi et suivant leur cédule normale de travail.
- 2° La durée de service et l'ancienneté sont accumulées pendant la période qu'a duré le présent arrêt de travail.

Cependant, la période écoulée entre le 26 février 1985 et le 10 juin 1985 ne compte pas pour les fins de période de probation et/ou d'essai. Ainsi, les salariés qui étaient en période de probation et/ou d'essai le 26 février 1985 doivent poursuivre leur période de probation et/ou d'essai à son terme normal. À ce terme, s'ils ont réussi, la durée de service et l'ancienneté leur seront reconnus rétroactivement comme s'il n'y avait pas eu d'arrêt de travail.

- 3° L'Employeur s'engage à n'exercer aucune discrimination ou mesure disciplinaire à l'endroit des salariés en raison de l'arrêt de travail, des événements précédant et découlant de celui-ci, du rôle qu'ils ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail. En particulier, l'Employeur s'engage à retirer les avis disciplinaires et les avis de suspension de 3 jours concernant Manon Boily, Louissette Bernier, Marie-Josée Belisle et Diane Rodgers.

De plus, le temps coupé pour les arrêts de travail sporadiques du 20, 21, 22, 25 et 26 février 1985 ne sera pas remboursé aux salariés.

- 4° Sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement, l'Employeur considèrera Manon Boily en congé de maternité. En conséquence, l'article 22.03 ne s'appliquera pas et l'article 22.04 s'appliquera.
- 5° Les parties aux présentes renoncent à l'avance à toutes les actions, injonctions, poursuites, plaintes, griefs ou procédures légales quelconques que l'une d'elles pourrait intenter devant toute cour ou commission contre l'autre partie, relativement à cet arrêt de travail ou événement découlant de celui-ci, du rôle qu'elles ont joué et en général, de toutes les actions ou omissions de leur part rattachées à l'arrêt de travail et pareillement.

De plus, les parties retirent les procédures déjà engagées devant quelque juridiction que ce soit, payant elles-mêmes leurs frais.

- 6° En considération de l'entente sur la révision des salaires 1985, intervenue entre les parties, le montant dû à chaque salarié lui sera versé dans un délai de 30 jours suivant la signature de la présente entente de retour au travail.

De plus, les salariés qui ont perçu des salaires versés par erreur durant la période du 26 février 1985 au 10 juin 1985 verront ces montants retenus soit de la rétroactivité, du salaire ou des vacances dus.

- 7° Les parties reconnaissent que dû à l'arrêt de travail, les paragraphes b et d de l'article 19.04 n'ont pu être respectés.

Comme résultat, les vacances n'ont pas pu être cédulées et devront l'être dans les 15 jours ouvrables suivant la signature de cette entente. Les parties reconnaissent la nécessité d'avoir le maximum de personnel en place durant la période estivale pour le maintien de qualité et de la continuité du service à la clientèle.

Pour cause, les parties modifient la convention collective de la façon suivante:

- a) Les salariés qui voudront prendre des vacances entre le 1er juillet et le 31 août 1985 pourront le faire selon les conditions suivantes:
- 1- un (1) salarié par service, à la fois;
 - 2- deux (2) semaines au maximum;
 - 3- tout l'excédent des vacances est automatiquement payé;
- b) Les salariés qui le désirent pourront se faire payer une partie ou la totalité des semaines de vacance 1985 auxquelles ils ont droit, au lieu de les prendre.
- c) Les salariés qui optent pour une partie payée céderont l'excédent de leurs semaines de vacance entre le 31 août 1985 et le 30 avril 1986 sujet aux modalités de la convention collective.
- d) Les salariés qui ne désirent pas se prévaloir des sous-paragraphes a ou b, devront céder leurs vacances entre le 31 août 1985 et le 30 avril 1986 et ce sujet aux modalités de la convention collective.
- e) En vertu de l'article 19.05 de la convention collective de travail, les vacances 1984 qui n'ont pas été prises avant le 30 avril 1985 seront payées.
- 8° L'Employeur remet en vigueur à la date de la signature de la présente entente tous les plans d'assurance-vie-maladie etc. existant avant l'arrêt de travail.
- 9° Les parties reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.
- 10° La présente entente de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective de travail en vigueur.

En foi de quoi, nous avons signé à Montréal ce 6^e ième jour
du mois de juin 1985

SERVICE D'ASSURANCES
LES COOPÉRANTS INC.

Jules Brisson
Claude Blais

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE
(C.S.N.)

Maureen Boyle
Mari-Josée Trudel
Louise Perreault

ENTENTE

ENTRE

SERVICE D'ASSURANCES LES COOPÉRANTS INC.
(ci-après appelé l'Employeur)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE
C.S.N.
(ci-après appelé le Syndicat)



En vue du règlement du conflit sur la révision des salaires 1985, le Syndicat s'engage à ce que son bureau d'avocats Lavoie et Groleau, verse en fidéicommiss dans un délai de 30 jours suivant la signature de la présente, au bureau d'avocats de l'Employeur Lavery et O'brien, la somme de 8 000,00\$, sans admission, sans préjudice de toute responsabilité. Et ce faisant, les parties à la présente se donnent quittance mutuelle, 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.

En foi de quoi, nous avons signé à Montreal ce
6 ième jour de juin 1985.

Jules Brisson
Claude Blay

Service d'Assurances
Les Coopérants Inc.

Maureen Bailly
Marie-Josée Bédide
Louise Lefrançois

Le Syndicat des Employés
de Coopératives d'assurance-vie
C.S.N.

85dsb17

15921-03

08309-7

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 2 1 6 4**

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 checked="" type="checkbox"/> 3 ^e convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-15921-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-01-25	84-0202		83-01-01	85-12-31	29

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. des employés de Coopérative d'Assurance-Vie - CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Service d'Assurance Les Coopérants Inc 1259 rue Berri Montréal, Qué H2L 4C7

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code du Travail à l'exclusion des professionnels."

Réf.: Secrétaires, le technicien en analyse et le responsable en informatique: Inclus

- Prenez note que votre accréditation date du 83-10-06

Région	06-06	Activité	7712 (9)	Affiliation	1
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	----------

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT:
Les Coopérants, Société d'Assurance-vie
Att.: M. Serge D. Brisson
333 St-Antoine Est
Montréal, Qué
H2X 1R9

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrrette David /sg	84-02-22

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

RECHERCHE

84 FEB - 2 14 54

GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

'84 FEV -2 14 54

ASS. GÉNÉRALE

15921-03

Section I - DÉFINITIONS

1.01 a) EMPLOYEUR :

Service d'assurances les Coopérants Inc.;

b) SYNDICAT :

Le Syndicat des employés de coopératives d'assurance-vie - C.S.N.);

c) SALARIÉ :

Le mot **salarie** désigne un salarié couvert par le champ d'application de la présente convention;

d) EMPLOI :

Un des emplois apparaissant à l'annexe A des présentes;

e) POSTE :

Affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emplois apparaissant à l'annexe A et assumée à l'intérieur d'un service administratif distinct;

f) EMPLOYÉ TEMPORAIRE :

Tout employé embauché pour remplacer un salarié absent ou pour occuper un poste temporaire;

g) PÉRIODE D'ESSAI :

La période au cours de laquelle l'Employeur fournit au candidat choisi le support pertinent afin de l'aider à répondre aux exigences du poste auquel il accède.

Section II - DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

2.01 Buts de la convention

La présente convention a pour buts:

- a) de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés;
- b) d'établir les conditions de travail à observer;
- c) de faciliter le règlement des griefs pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés pendant la durée de cette convention.

2.02 Langue de travail

La langue officielle de travail est le français. Cependant, l'Employeur peut exiger pour un poste donné la connaissance de l'anglais si l'accomplissement de la tâche le nécessite.

2.03 Nature confidentielle du travail

Le Syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des salariés de l'Employeur au cours de leur travail et qu'il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet.

2.04 Règles d'interprétation

- a) cette convention collective est interprétée dans son ensemble en observant les règles d'interprétation posées au chapitre des obligations du Code Civil;
 - b) si une clause ou une partie de clause de cette convention est illégale en vertu d'une loi d'ordre public, seule ladite clause ou partie de clause devient nulle;
-

2.04 Règles d'interprétation (suite)

- c) les deux parties ne peuvent modifier la convention que par entente écrite, signée par les représentants autorisés des deux parties. Des copies de ces ententes doivent être déposées au bureau du Commissaire-Enquêteur conformément à l'article 72 du Code du Travail;
- d) les règles d'interprétation suivantes s'appliquent à cette convention:
 - 1. Le genre masculin comprend les deux sexes à moins que le contexte n'indique le contraire.
 - 2. Le nombre singulier s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce, chaque fois que le contexte se prête à cette extension.
 - 3. Quel que soit le temps du verbe employé dans une disposition, cette disposition est tenue pour être en vigueur à toutes les époques et dans toutes les circonstances où elle peut s'appliquer.

2.05 Non-discrimination

- a) ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses convictions religieuses, politiques ou autres, ou de ses activités syndicales;
 - b) l'Employeur ou ses représentants, le Syndicat ou les salariés, n'useront d'aucune forme de menace ou d'intimidation, de paroles injurieuses ou de manque de respect dans l'accomplissement de leur travail.
-

Section III - JURIDICTION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 Agent négociateur

L'employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis en sa faveur et tel qu'amendé subséquentement par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, Service du Droit d'Association.

3.02 Champ d'Application

Sont régis par cette convention tous les employés du bureau de **Montréal** salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion:

- du directeur général;
- des directeurs de service et leurs adjoints;
- des chefs de section;
- des réviseurs et des experts;
- des secrétaires du directeur général et des directeurs de service et du personnel du service des Ressources humaines et Communications;
- des étudiants, ainsi que toute personne qui n'est pas un salarié au sens du Code du Travail.

3.03 Disposition intérimaire

Les articles 3.01 et 3.02 de la présente section sont souscrits par les parties contractantes sans préjudice aux représentations que l'une et l'autre des parties jugeront appropriées de soumettre au Commissaire du travail ou au Tribunal du travail, s'il y a lieu, quant à l'unité d'accréditation et aux personnes visées ou non par la requête logée en vertu de l'article 25 déposée le 20 octobre 1982.

3.04 Contrats à forfait

Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, des rétrogradations, ou de réduire la semaine régulière de travail des salariés couverts par la présente convention

Section IV - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le syndicat reconnaît formellement le droit de l'Employeur à exercer la gestion, le contrôle et la direction de son entreprise, sujet aux restrictions imposées par la présente convention collective de travail.

Section V - RÉGIME SYNDICAL

5.01 Adhésion des salariés actuels

Tout salarié qui est membre du Syndicat lors de la signature de la présente convention ou qui le devient par la suite doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente.

5.02 Adhésion des nouveaux salariés

Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la date de son entrée en fonction.

5.03 Renonciation au statut de membre

Un salarié a le droit, sans perdre son emploi, de démissionner comme membre du Syndicat pourvu qu'il le fasse par un avis écrit et adresse ledit avis au secrétaire du Syndicat et à l'Employeur, entre le quarante-deuxième (42^e) et le soixantième (60^e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention.

5.04 Cotisations syndicales

- a) chaque salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser l'Employeur à retenir sur chaque paie un montant équivalent aux cotisations syndicales fixées par règlement du Syndicat. Les cotisations sont prélevées à compter de la première paie suivant l'adhésion du salarié au Syndicat;
- b) l'Employeur s'engage à retenir la cotisation syndicale de la paie périodique de chaque salarié et d'en remettre mensuellement le montant total au Syndicat avec une liste des noms des salariés, des salaires payés pendant la période et du montant prélevé pour chacun d'eux;
- c) de plus, le ou vers le 31 janvier de chaque année, l'Employeur remet au trésorier du Syndicat une liste indiquant le cumulatif des retenues syndicales de chaque salarié pour l'année écoulée.

5.05 Informations supplémentaires

En janvier et en juillet de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat, une liste des salariés contenant les informations suivantes:

le nom, le prénom, l'adresse, la date de naissance, la date d'embauchage, le salaire, la classification et le service.

De plus, il informe par écrit le Syndicat de tout changement relatif à ces informations après les avoir enregistrées.

Le titre de l'emploi sera ajouté lors de l'implantation d'un nouveau système informatique pour la gestion des Ressources humaines.

5.06 Exclusion du Syndicat

L'Employeur ne peut congédier un salarié pour le seul motif que le Syndicat l'a exclu de ses cadres. Toutefois, ce salarié demeure soumis à l'obligation comme condition du maintien de son emploi de payer l'équivalent de la cotisation syndicale.

Section VI - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.01 Affichage

Le Syndicat peut afficher sur les tableaux prévus à cet effet, tout document relatif à la convocation des salariés à diverses assemblées ou réunions syndicales, ainsi que les résultats d'élections du Syndicat, les activités sociales ou récréatives ou éducationnelles.

Cependant, le Syndicat peut distribuer aux salariés à la salle de repos qui leur est réservée, tout avis, convocation, ou document de nature syndicale provenant de lui-même ou des organismes auxquels il est affilié pourvu que ces avis, convocations ou documents soient signés ou autorisés par un officier responsable du Syndicat et qu'ils ne contreviennent pas aux dispositions de la présente convention collective.

Copie de tout avis, convocation ou document ainsi distribués est remis de façon concomittante au directeur des Relations industrielles ou son représentant.

6.02 Permis d'absence pour activités syndicales

a) L'Employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans solde et à pas plus d'un (1) salarié par service à la fois, jusqu'à un nombre total de trente (30) jours ouvrables par année civile, aux salariés choisis par le Syndicat pour participer aux congrès et aux sessions de formation du mouvement ou d'organismes affiliés.

6.02 Permis d'absence pour activités syndicales (a) suite)

Le Syndicat doit informer l'Employeur des noms des salariés ainsi désignés au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance, en autant que cela est possible;

- b) l'Employeur peut accorder un congé sans salaire à un salarié à la fois pour remplir un poste électif à la C.S.N. Ce congé ne peut excéder vingt-quatre (24) mois en aucun cas. Durant ce congé, l'ancienneté du salarié continue de s'accumuler. À son retour au travail, ce salarié reprend le poste de travail qu'il occupait avant son départ ou se voit confier un poste équivalent dans les deux (2) mois de son retour au travail pour les salariés des classes 1 et 2 et dans les quatre (4) mois de son retour pour les autres salariés, à la condition cependant d'aviser l'Employeur au moins un (1) mois avant son retour au travail pour les salariés des classes 1 et 2 ou deux (2) mois pour les autres salariés. Toutefois, dès son retour au travail, ce salarié recevra le salaire qu'il aurait touché s'il avait occupé immédiatement son poste ou un poste équivalent.

Section VII - REPRÉSENTATION ET COMITÉ

7.01 Comité exécutif

- a) l'Employeur reconnaît comme représentant officiel du Syndicat un comité exécutif composé de salariés couverts par cette convention. Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur des noms de ces salariés et de tout changement subséquent;
-

7.01 Comité exécutif (suite)

- b) les membres du comité exécutif du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire, après avoir préalablement avisé leur supérieur immédiat ou son remplaçant, pour participer à toute rencontre avec l'Employeur ou ses représentants autorisés relativement à l'application de la convention collective ou à toute condition de travail;
- c) en autant que possible dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis écrit du Syndicat à cet effet, l'Employeur convient de recevoir au moins trois (3) membres du comité exécutif à ses bureaux, durant les heures de travail. L'avis précité doit spécifier le but de la rencontre.

7.02 Délégués syndicaux

- a) en plus des membres du comité exécutif qui peuvent agir comme délégués syndicaux, le Syndicat peut désigner un autre salarié comme délégué syndical pour représenter les salariés de l'Employeur. Le Syndicat transmet par écrit à l'Employeur le nom de ce délégué syndical;
 - b) les délégués syndicaux peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour s'occuper de l'application de la convention collective ou pour discuter d'une condition de travail après en avoir préalablement avisé leur supérieur immédiat ou son remplaçant.
-

7.03 Comité de griefs

- a) un comité de griefs composé de trois salariés est le représentant des salariés en matière de griefs conformément au mode de règlement des griefs. Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur du nom des membres dudit comité et de tout changement subséquent;
- b) les membres de ce comité ont le droit d'enquêter pendant les heures régulières de travail, sans perte de salaire, après avoir préalablement avisé leur supérieur immédiat ou son remplaçant, sur tout grief qui est soumis au comité;
- c) pendant la durée de la présente convention collective, un membre du comité de griefs et un membre du comité exécutif pourront s'absenter de leur travail avec solde pour assister à toute séance d'arbitrage en relation avec la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à cette convention.

7.04 Comité de négociations

Les membres du comité de négociation ont le droit de s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister aux séances de négociation ou de conciliation.

7.05 Conseiller syndical

Le Syndicat peut avoir recours aux services d'un conseiller de l'un ou l'autre des organismes auxquels il est affilié. Le conseiller peut participer à toute rencontre relative à l'application ou au renouvellement de la présente convention collective.

Section VIII - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Définition

Griefs signifie toute mésentente ou prétendue violation relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

8.02 Procédure préliminaire

Tout salarié qui se croit lésé peut, avant de présenter un grief, discuter de son cas avec son supérieur immédiat ou son remplaçant. Si l'employé le désire, il peut être accompagné d'un membre du comité de grief. S'il n'y a pas entente, la procédure suivante s'applique.

8.03 Première étape - Directeur des Relations industrielles

Le plaignant, accompagné ou non d'un officier du syndicat ou d'un membre du comité de griefs, ou le Syndicat pour lui-même ou pour un groupe de plaignants signe et soumet le grief écrit au directeur des Relations industrielles ou son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables à compter du moment où il a normalement acquis connaissance des faits donnant lieu au grief, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence desdits faits.

Le directeur des Relations industrielles ou son représentant doit rendre sa décision écrite au salarié, avec copie au Syndicat, dans les (10) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Si le grief n'est pas réglé à la présente étape, il peut être soumis à la suivante.

8.04 Deuxième étape: arbitrage

Lorsque le Syndicat décide de référer un grief à l'arbitrage, il doit informer l'Employeur par écrit au plus tard le soixantième (60^e) jour de calendrier suivant la présentation du grief à la première étape. Tout grief porté à l'arbitrage est soumis à un arbitre unique. Les arbitres uniques pour la durée de la présente convention sont:

- Jean-Guy Clément
- Claude Lauzon
- Me Guy Dulude

Les arbitres agissent à tour de rôle dans l'ordre précité à moins d'entente à ce contraire entre les parties. Lorsque l'un d'eux n'est pas disponible dans les trente (30) jours de calendrier de la date de la demande par l'une ou l'autre des parties, l'arbitre dont le nom suit est désigné pour entendre la cause.

Advenant la non disponibilité de chacun d'eux, les parties demandent au Ministre du Travail, conformément à l'article 100 du Code du Travail de nommer un tel arbitre à moins qu'elles n'agrément entre elles sur le choix d'une autre personne.

8.05 Pouvoirs de l'arbitre

- a) les dispositions de la présente convention collective lient l'arbitre unique et il n'a pas l'autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit à cette convention;
-

8.05 Pouvoirs de l'arbitre (suite)

- b) dans le cas d'un grief résultant d'une mesure disciplinaire, l'arbitre unique a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette mesure disciplinaire, il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire dont a été privé le salarié ou de rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel le salarié injustement traité a droit.

Dans la fixation du remboursement doit être déduit tout salaire que le salarié aurait pu gagner ailleurs. Advenant que les parties ne puissent arrêter de montant lors de l'enquête, ou ne puissent arriver à une entente dans les trente (30) jours de la décision, l'arbitre retient juridiction pour fixer le remboursement.

8.06 Audition et sentence arbitrale

- a) l'arbitre doit procéder à l'audition du grief en toute diligence. La décision de l'arbitre doit être rendue dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la dernière séance d'enquête;
- b) l'arbitre a la responsabilité d'entendre la preuve et l'argumentation respective des deux parties. Il doit déterminer s'il y a eu violation de la convention ou si cette convention fut mal interprétée ou mal appliquée;
- c) la décision de l'arbitre unique est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette convention, de même que les salariés qui y sont assujettis.
-

8.07 Frais d'arbitrage

- a) chacune des parties défraie la moitié des dépenses et honoraires de l'arbitre. Chaque partie assume par ailleurs ses propres frais;
- b) lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise devant l'arbitre, l'Employeur doit le ou les libérer à cet effet sans perte de salaire.

8.08 Dispositions générales relatives à la procédure

a) DÉLAIS :

Les délais prévus à la présente procédure sont de rigueur à moins d'entente écrite à l'effet contraire entre les parties;

b) CONTENU DU GRIEF :

Le grief doit contenir une description sommaire de la nature du grief et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.

Une erreur dans la formulation d'un grief n'entraîne pas son annulation. Toutefois, la nature d'un grief ou la réclamation exigée ne peuvent être changées une fois le grief référé à l'arbitrage;

c) RÈGLEMENT D'UN GRIEF :

Le règlement d'un grief doit être fait par écrit et signé par les représentants des deux parties. Un tel règlement lie le plaignant, le Syndicat et l'Employeur.

8.09 Non discrimination

Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur. De même, pendant tout le temps que dure la procédure de grief et d'arbitrage, le salarié dont la présence est requise au travail devra continuer à remplir normalement les tâches qui lui sont assignées.

Section IX - MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 Principe

Les mesures disciplinaires doivent être appliquées de façon équitable et uniforme. L'avertissement verbal, l'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont les mesures disciplinaires utilisées par l'Employeur.

9.02 Recours du salarié

Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives ou sans cause sérieuse.

9.03 Délai de péremption

Pour fins de mesure disciplinaire, l'Employeur ne peut invoquer ou tenir compte des avis, avertissements, remontrances ou sanctions qui remontent à plus de six (6) mois, sauf si la faute reprochée constitue une récidive. Toutefois, toute faute reprochée est annulée après douze (12) mois.

9.04 Avis préalable et progression

- a) sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas recourir à l'usage de la suspension ou du congédiement avant d'avoir averti le salarié au moins deux (2) fois par écrit pour une offense de même nature;
- b) de même, sauf dans le cas d'une offense grave, il est convenu que l'Employeur procédera à une suspension avant d'avoir recours au congédiement.

9.05 Dossier de l'employé

- a) dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement d'un salarié, l'Employeur doit lui exposer par écrit les motifs d'une telle mesure disciplinaire;
- b) lorsque l'Employeur donne au salarié un avis écrit ou lui expose par écrit les motifs de sa suspension ou de son congédiement, il en envoie une copie au Syndicat.

9.06 Fardeau de la preuve

Dans le cas d'arbitrage découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'arbitre unique impose à l'Employeur le fardeau de prouver que ladite mesure fut imposée pour juste cause.

9.07 Dossier personnel

Sur demande écrite au directeur des Relations industrielles, le salarié peut, durant les heures normales d'ouverture du service des Ressources humaines, prendre connaissance de son dossier une fois par année et en cas de grief ou de mesures disciplinaires.

Section X - ANCIENNETÉ

10.01 Définition de l'Ancienneté

L'ancienneté signifie la durée de service d'un salarié depuis sa dernière date d'embauchage.

10.02 Acquisition de l'ancienneté (période de probation)

Pour avoir droit aux bénéfices des droits rattachés à l'ancienneté, tout nouveau salarié doit subir une période de probation de deux (2) mois de calendrier pour les salariés des classes 1 et 2 et de cinq (5) mois de calendrier pour les salariés des classes 3 à 6. La période de probation terminée, l'ancienneté devient rétroactive à la date de son embauchage. Une absence autorisée de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs aura pour effet de prolonger la période de probation du nombre de jours en excédent de cinq (5).

Pendant sa période de probation, le salarié a droit à tous les bénéfices prévus à la présente convention collective à l'exception du recours à la procédure de grief s'il est congédié ou mis à pied avant la fin de sa période de probation.

10.03 Interruption et perte d'ancienneté

1. L'ancienneté d'un salarié se perd exclusivement dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement le service de l'Employeur;
 - b) s'il est congédié pour juste cause;
 - c) s'il est mis à pied pour une période continue de dix-huit (18) mois;
-

10.03 Interruption et perte d'ancienneté (suite)

d) s'il refuse ou néglige de reprendre le travail dans les quinze (15) jours ouvrables après l'envoi d'un avis écrit de rappel au travail. Cet avis est envoyé par courrier recommandé à sa dernière adresse connue et copie dudit avis est remise au Syndicat. À moins qu'il ne fournisse une raison valable et satisfaisante de ne pas avoir répondu à l'avis de rappel.

2. L'ancienneté est interrompue dans les cas suivants:

a) dans le cas d'absences dues à un accident ou de la maladie, l'ancienneté du salarié continue de s'accumuler pour une période maximum de dix-huit (18) mois.

Le salarié cesse d'accumuler son ancienneté après une période maximum de dix-huit (18) mois mais la conserve jusqu'à son retour au travail, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences du poste qu'il occupait.

Si son poste précédent n'existe plus, ou si le salarié ne peut pas satisfaire aux exigences de ce poste, il est alors admissible à un rappel au travail au sens de l'article 11.06;

b) s'il est absent au travail pour un congé sans solde avec l'approbation de l'Employeur, pour une période de plus de dix-huit (18) mois. Dans un tel cas, son ancienneté est conservée jusqu'à son retour.

10.04 Absence autorisée

L'ancienneté d'un salarié s'accumule en tout temps sauf lorsqu'il est autrement prévu par la présente convention collective de travail.

10.05 Liste des mouvements de main-d'oeuvre

L'Employeur fournit mensuellement au Syndicat une liste des nouveaux salariés visés par cette convention comprenant également leur salaire, leur classification et leur adresse. Il fournit également au Syndicat tous les mois, s'il y a lieu, une liste des mises à pied pour manque de travail, des renvois, des départs, des promotions et mutations d'un service à un autre, des augmentations ainsi que des changements d'adresse.

Section XI - SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Définition

- a) le fait d'être déclaré **surplus de personnel** signifie pour un salarié qu'il aura à se prévaloir de la procédure de déplacement à cause d'un manque de travail dans son emploi et à l'intérieur de son service, à défaut de quoi il sera mis à pied;
 - b) le terme **mise à pied** signifie le fait pour un salarié d'être remercié de ses services à cause d'un manque de travail pour ce salarié et de son impossibilité ou de son refus d'obtenir un autre poste au moyen de la procédure de déplacement ou autrement.
-

11.02 Changements technologiques

a) DISPOSITION GÉNÉRALE :

Les parties à cette convention reconnaissent que les changements technologiques sont facteurs du progrès de l'entreprise tout en tenant compte de la sécurité d'emploi des salariés. Les parties conviennent donc de collaborer étroitement à la réalisation de ces deux objectifs.

Les parties s'entendent à l'effet que les tâches doivent être le plus variées possibles entre les postes d'un même service, ceci afin d'éliminer les effets négatifs d'un poste trop routinier;

b) DÉFINITION :

Implantation par l'Employeur de nouveaux équipements ou méthodes de travail ou la modification des structures administratives, ayant pour effet l'abolition de postes et/ou la modification de tâches;

c) INFORMATION :

Quand l'Employeur envisage de faire un changement technologique, il avise par écrit le Syndicat aussi longtemps à l'avance que possible, mais dans un délai minimum de 60 jours avant le changement effectif.

L'information transmise comprendra les éléments suivants:

- la nature et le but du changement;
 - la date prévue pour le changement;
 - l'impact sur la main-d'oeuvre en terme de nombre de postes et/ou de salariés touchés;
 - les modalités de recyclage prévues;
-

11.02 Changements technologiques (suite)

d) suite à cet avis de l'Employeur, le Syndicat peut demander de rencontrer les représentants autorisés de l'Employeur pour discuter des moyens envisagés pour résoudre les impacts sur la main d'oeuvre découlant de ce changement;

e) RECYCLAGE :

Définition

Le terme recyclage signifie toute forme d'entraînement déterminée par l'Employeur pour permettre au salarié de remplir son emploi de façon satisfaisante à l'intérieur d'une période de temps définie.

Lors d'un recyclage, si le salarié concerné doit subir un test, l'Employeur soumettra au préalable cette nouvelle exigence au comité d'évaluation des emplois.

Quand l'Employeur effectuera un changement technologique, il fera les démarches nécessaires pour permettre aux salariés touchés de s'adapter à ce changement, comme suit:

1. Les salariés dont les postes sont abolis seront sujets à la procédure de déplacement.
 2. Les salariés dont les postes sont modifiés seront recyclés pour leur permettre d'accomplir les nouvelles tâches. À défaut de quoi, ils seront sujets à la procédure de déplacement.
 3. Les emplois qui sont créés sont offerts aux salariés par affichage.
-

11.03 Procédure de déplacement

- a) dans les cas de surplus de personnel, l'Employeur procède à des déplacements de personnel conformément à la procédure suivante tout en respectant les critères de qualifications et d'ancienneté énoncés à l'article 11.03 b).

Dans les meilleurs délais, l'Employeur procède à une analyse pour fournir au salarié visé et à tout autre salarié touché par la suite, la liste des postes pour lui permettre d'effectuer son reclassement. Les postes disponibles font partie des choix de la présente procédure.

1. Lorsqu'un surplus est enregistré dans une classe à l'intérieur d'un service donné, le salarié déplacé est celui ayant le moins d'ancienneté.
2. Ce salarié peut déplacer dans un autre service le salarié de la même classe ayant moins d'ancienneté.
3. Si le salarié ne peut pas en déplacer un autre en vertu du paragraphe 2, il peut alors déplacer, dans une classe inférieure le salarié ayant le moins d'ancienneté.
4. Un salarié déplacé en vertu du paragraphe 2 ou 3 a les mêmes droits qu'un salarié déplacé en vertu du paragraphe 1.

Un salarié visé par la procédure précédente, possède un délai de trois (3) jours ouvrables de la réception de la liste mentionnée ci-haut, pour faire un choix au sens de la présente clause. Cependant, un salarié absent pour une raison prévue à la convention collective, ne perd pas ses droits et à son retour il a un délai de trois (3) jours ouvrables pour effectuer son choix.

11.03 Procédure de déplacement (suite)

Une copie de la plus récente liste informatisée des salariés, par catégorie d'emploi, est remise au Syndicat lors de l'application de cette procédure, cette liste comprend le service où travaillent les salariés.

- b) pourvu que son ancienneté soit supérieure à l'ancienneté de celui qu'il déplace, chaque salarié peut en déplacer un autre à moins qu'il ne puisse répondre aux qualifications requises de l'emploi visé. Ce salarié bénéficie alors d'une période d'essai conformément à l'article 12.06. Durant cette période d'essai, l'Employeur doit fournir au salarié la formation nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de son nouvel emploi;
- c) à la suite d'un déplacement effectué en vertu de la présente procédure, le salarié continue de recevoir le salaire de son ancienne classification. Toutefois, si son salaire est supérieur à celui auquel il aurait droit normalement compte tenu de l'emploi qu'il occupe, celui-ci demeure inchangé jusqu'à ce que l'échelle en vigueur lui permette une augmentation.

11.04 Avis de mise à pied

Dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur doit avertir préalablement le Syndicat et le salarié visé au moins trois (3) mois à l'avance.

11.05 Mise à pied

Le salarié mis à pied a le choix de se prévaloir de la procédure de rappel au travail ou de recevoir une indemnité de licenciement selon les modalités prévues ci-après:

11.05 Mise à pied (suite)

Le salarié mis à pied bénéficie d'un délai maximum de dix-huit (18) mois de la date effective de sa mise à pied pour formuler sa demande d'indemnité de licenciement; pendant ce délai, il demeure couvert par la procédure de rappel.

Toutefois, il est entendu qu'à tout moment pendant ce délai, le salarié qui demande son indemnité de licenciement voit son ancienneté et son droit de rappel annulé à partir de la date de réception de sa demande.

11.06 Procédure de rappel au travail

- a) lorsqu'un poste vacant n'aura pas été comblé après affichage, tous les salariés qualifiés qui sont en mise à pied ou déplacés, devront avoir été invités à combler ce poste avant que l'Employeur puisse procéder à l'embauche de tout nouveau salarié;
- b) le rappel au travail est fait en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont été mis à pied compte tenu des qualifications requises par le poste;
- c) l'Employeur avise par écrit et sous pli recommandé les salariés mis à pied de l'existence d'un poste vacant. Il écrit à leur dernière adresse connue, en commençant par ceux qui ont le plus d'ancienneté. Copie de tel avis doit être envoyée au Syndicat;
- d) si le salarié ne se présente pas au travail dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'envoi de l'avis écrit, l'Employeur peut embaucher de nouveaux salariés. Copie d'un tel avis doit être envoyé au Syndicat.

11.07 Indemnité de licenciement

Le salarié mis à pied qui en fait la demande a droit à une indemnité de licenciement calculée de la façon suivante:

Une semaine de plein salaire pour chaque période complète de douze (12) mois d'ancienneté jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

Si, durant la période du préavis prévu à l'article 11.04, le salarié quitte, il sera considéré comme ayant démissionné de son poste à toute fin que de droit.

Le présent article ne s'applique pas si la mise à pied est causée par l'entrée en vigueur d'une loi gouvernementale qui empêche l'Employeur d'exercer ses activités professionnelles.

Section XII - PROMOTIONS, MUTATIONS, REMPLACEMENT TEMPORAIRE

12.01 Définitions

a) PROMOTION :

Le passage par un salarié à un poste d'un autre emploi appartenant à une classe de salaire supérieure à la sienne;

b) MUTATION :

Le passage par un salarié d'un emploi à un autre appartenant à la même classe de salaire;

12.01 Définitions (suite)

c) TRANSFERT :

Passage par un salarié d'un service administratif à un autre tout en occupant le même emploi;

d) RÉTROGRADATION :

Le passage par un salarié d'un emploi à un autre appartenant à une classe inférieure à celle qu'il quitte;

e) REMPLACEMENT

Un salarié en remplace un autre s'il exécute la majorité des tâches du poste d'un salarié absent.

12.02 Affichage des postes vacants ou nouveaux

a) à moins qu'un poste n'ait été aboli ou suspendu, dès qu'il devient vacant ou qu'un poste est créé, l'Employeur affiche le poste durant cinq (5) jours ouvrables et une copie de l'avis est transmise au Syndicat dès le premier jour de l'affichage;

b) avant d'abolir ou de suspendre un poste ou encore de créer un poste, l'Employeur doit en discuter avec le Syndicat et aviser ce dernier par écrit, selon le cas, de l'abolition ou de la suspension d'un poste, ou encore de la classe et de la description des tâches dudit poste.

12.03 Candidature

Tout salarié intéressé à remplir un poste vacant peut poser sa candidature en faisant sa demande par écrit au secteur des Ressources humaines, pendant la période d'affichage prévue ci-dessus et en transmettant en même temps une copie de sa demande au Syndicat.

12.03 Candidature (suite)

L'Employeur accepte qu'un salarié absent durant la période d'affichage puisse soumettre sa candidature par l'entremise d'un représentant syndical.

Dans tout les cas d'affichage, l'Employeur n'est pas tenu de considérer la candidature d'un salarié qui n'a pas complété sa période de probation.

12.04 Attribution des postes

Dans tous les cas de nomination à un poste vacant ou nouveau, l'Employeur octroie le poste au candidat qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il puisse satisfaire aux qualifications requises pour le poste.

Le candidat doit avoir complété, s'il y a lieu, avec succès, avant la fin de la période d'affichage les tests relatifs aux qualifications requises. Cependant, en aucun cas, l'Employeur ne pourra exiger qu'un salarié subisse à nouveau un test qu'il a préalablement réussi même si la base d'un examen ou de sa correction en a été modifiée par la suite.

12.05 Avis de nomination

L'Employeur doit faire le choix du candidat dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration de la période d'affichage. Si aucun candidat n'est admis, l'Employeur peut procéder différemment. Les candidats qui n'ont pas été choisis pour combler le poste sont avertis que leur candidature n'a pas été retenue.

12.06 Période d'essai

Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée minimale de quinze (15) jours ouvrables et d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables.

12.06 Période d'essai (suite)

Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait du salarié choisi, il peut, par la suite, le retourner à son ancien poste sans perdre aucun des avantages qui lui étaient acquis avant de remplir le poste vacant.

Par contre, si un salarié n'est pas satisfait de son nouveau poste, il peut retourner à son ancien poste dans un délai maximal de trente (30) jours.

12.07 Fardeau de la preuve

Si l'Employeur refuse de considérer une candidature aux termes de l'article 12.03 ou s'il retourne un candidat à son ancien poste aux termes de l'article 12.06 et que cette décision est contestée par le salarié ou le Syndicat et portée à l'arbitrage, il appartient alors à l'Employeur de démontrer que tel candidat ne satisfait pas aux exigences requises.

12.08 Rémunération suite à un affichage

a) PROMOTION :

Le salarié qui est promu d'un emploi à un autre évalué comme appartenant à une classe supérieure reçoit, à la fin de sa période d'essai dans sa nouvelle classe, et cela rétroactivement à la date de sa promotion, le salaire du premier échelon de sa nouvelle classe supérieur au salaire qu'il recevait à l'emploi qu'il quitte et qui produit une augmentation au moins égale à l'écart minimum inter-échelon de cette nouvelle classe. Si le premier échelon supérieur au salaire est le maximum de la nouvelle classe, le salaire est alors porté à ce maximum.

Toutefois, la date de nomination situe la date anniversaire d'accès au poste;

12.08 Rémunération suite à un affichage (suite)

b) RÉTROGRADATION :

Le salarié qui passe d'un emploi à un autre évalué comme appartenant à une classe inférieure reçoit, à compter de la date de sa rétrogradation, dans sa nouvelle classe, le salaire du premier échelon inférieur au salaire qu'il recevait à l'emploi qu'il quitte et qui produit une diminution au moins égale à l'écart minimum inter-échelon de sa nouvelle classe.

Si le premier échelon inférieur au salaire est le maximum de la nouvelle classe, le salaire est alors porté à ce maximum;

c) MUTATION OU TRANSFERT :

Le salarié muté ou transféré continue de recevoir le même salaire. La date anniversaire de son accession au poste qu'il quitte est réputée être la date anniversaire d'accès à son nouveau poste.

12.09 Remplacement ou transfert temporaire

- a) à la demande de l'Employeur et sur une base volontaire, un salarié peut être appelé à remplacer temporairement un autre salarié absent ou à combler un besoin de main-d'oeuvre pour une période n'excédant pas soixante (60) jours de calendrier dans chaque cas. Après ce délai, à moins qu'il ne soit prolongé par entente entre l'Employeur et le Syndicat, le poste concerné devra être offert conformément à la procédure prévue pour l'attribution des postes permanents;
-

12.09 Remplacement ou transfert temporaire (suite)

b) lorsqu'un salarié occupe temporairement un emploi d'une classe supérieure, il reçoit à compter du premier jour, le salaire du premier échelon de la classe de l'emploi occupé, immédiatement supérieur au salaire qu'il reçoit dans sa classe, lequel échelon lui donne une augmentation au moins égale à l'écart minimum inter-échelon de cette classe, et cela, à la condition que ce remplacement le soit pour une période égale ou supérieure à trois (3) jours dans une même semaine. Si un salarié occupe temporairement un emploi d'une classe égale ou inférieure, il conserve le taux de salaire normal de son emploi précédent.

12.10 Rétrogradation

Si, après lui avoir préalablement donné le bénéfice de deux (2) avis écrits à ce sujet, l'Employeur peut démontrer qu'un salarié est devenu incapable de donner un rendement normal pour quelque raison que ce soit, et que cette situation n'est pas susceptible de se corriger dans un délai raisonnable, il aura le droit de déplacer le salarié de son poste.

Dès lors, le salarié acquiert le droit d'exercer son ancienneté conformément à l'article 11.03.

12.11 Employés temporaires

a) le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'embaucher des employés temporaires directement ou par l'intermédiaire d'agences pour une période n'excédant pas cent (100) jours ouvrables par année à compter de la date de son embauche, pour chaque employé;

12.11 Employés temporaires (suite)

- b) de plus, l'Employeur devra fournir au Syndicat le nom et la durée de l'emploi de ces employés temporaires. Cette période peut être prolongée par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat;
- c) après le délai prévu en a), à moins qu'il ne soit prolongé avec l'accord du Syndicat, le poste concerné devra être affiché, s'il est toujours requis;
- d) toutefois, il est convenu que tout employé temporaire embauché pour remplacer une salariée en congé de maternité ou en congé personnel relié à l'accouchement, pourra demeurer au travail jusqu'au retour de cette dernière à son poste, le cas échéant.

12.12 Dispositions particulières

- a) si un candidat non encore qualifié pour un poste au moment de l'affichage acquiert pleinement les qualifications requises pour ce poste avant l'embauche d'un candidat de l'extérieur, il peut en aviser le directeur des Relations industrielles ou son représentant qui, le cas échéant, donnera la préférence audit candidat de l'intérieur à la condition qu'un candidat de l'extérieur n'ait pas été embauché au moment où le salarié de l'intérieur avise le directeur des Relations industrielles ou son représentant;
 - b) le défaut de poser sa candidature à un poste vacant ou le fait de le refuser, de ne pas l'avoir obtenu, n'affecte en rien les droits du salarié en cause pour les postes vacants ultérieurs.
-

Section 13 - SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

13.01 Principe

L'Employeur s'engage à prendre tous les moyens qui s'imposent pour assurer la sécurité, la santé et le bien-être des salariés au travail.

13.02 Sécurité-santé

Un salarié peut refuser d'effectuer un travail qu'il juge dangereux pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou qui met en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne.

13.03 Comité de sécurité-santé

Dans le but de promouvoir la recherche de bonnes conditions de sécurité, de santé et bien-être au travail, les parties conviennent de former un comité de sécurité-santé composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Chacune des parties choisit ses propres représentants et peut être assistée de son conseiller technique.

13.04 Fonction du comité

Le comité de sécurité-santé veille à l'observance des normes de sécurité et de santé, fait enquête sur les accidents de travail ou sur toute situation susceptible d'entraîner des blessures ou maladies et fait les recommandations qu'il juge appropriées auprès de l'Employeur.

13.05 Réunions du comité

Le comité se réunit au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties, sur les heures normales de travail et aux frais de l'Employeur.

Le comité tient un registre des procès-verbaux de ses assemblées auxquels sont annexés tous les documents pertinents, s'il y a lieu; chaque membre en reçoit copie.

13.06 Inspections et enquêtes, études ou recherches

L'Employeur remettra à chaque membre du comité copie de tout rapport d'inspection gouvernementale sur les conditions de sécurité et de santé.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité pourra entreprendre toute enquête, étude ou recherche sur les conditions de santé et sécurité.

Section XIV - ACCIDENT DE TRAVAIL, SERVICE MÉDICAL ET COMPENSATION

14.01 Premiers soins

L'Employeur met à la disposition des salariés un espace de premiers soins pour recevoir les salariés accidentés ou malades. Cet espace doit être suffisamment grand et bien équipé pour répondre aux exigences des premiers soins.

14.02 Accident de travail

L'Employeur fournit à ses frais le transport à l'hôpital ou chez un médecin, lorsque cela est nécessaire, à un salarié qui subit un accident de travail.

14.03 Compensation

Tout salarié blessé selon l'article 14.02 ne subit aucune perte de salaire le jour de l'accident. Si le salarié est absent du travail suite à cet accident, l'Employeur doit alors lui payer le salaire entier pour la période intégrale de l'absence au travail, déduction faite des prestations d'assurance-salaire que le salarié pourrait recevoir du fait de cet accident.

14.04 Salarié handicapé

Un salarié qui, suite à un accident demeure handicapé le jour où il retourne régulièrement au travail, sera affecté au poste régulier qu'il détenait au moment de son accident, à moins qu'il ne soit plus en mesure d'accomplir les exigences normales dudit poste. Dans un tel cas, le salarié se verra offrir un poste vacant sur lequel il peut accomplir les exigences normales.

À défaut, tenant compte de son ancienneté, il se verra offrir le poste du plus jeune salarié sur lequel il peut accomplir les exigences normales du poste.

Lors de son retour, ledit salarié handicapé devra fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre régulièrement le travail.

Si le salarié refuse le poste qui lui est offert, il sera considéré comme un salarié qui quitte volontairement son emploi.

Section XV - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

15.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures en moyenne, lesquelles sont réparties de la façon suivante:

du lundi au jeudi, de huit (8) heures à dix-sept (17) heures et le vendredi de neuf (9) heures à seize (16) heures.

Cependant, du 1er juin au lendemain de la Fête du Travail exclusivement, la semaine de travail est de trente-deux heures trente (32h30):

du lundi au jeudi, de huit (8) heures à seize heures trente (16h30), et le vendredi, de neuf (9) heures à quinze (15) heures trente (30) minutes.

Le salarié a droit en vertu de cet horaire de travail à un vendredi de congé à toutes les deux semaines.

L'Employeur régleme l'alternance de ces vendredis de congé pour chaque salarié.

Section XVI - PÉRIODE DE REPAS

16.01 Période de repas

La période allouée pour le repas du midi est d'une (1) heure par jour et cette période est réglementée par l'Employeur.

Section XVII - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Principe

Toutes les heures de travail faites en sus de la journée régulière de travail sont considérées des heures supplémentaires.

Tout travail supplémentaire doit être autorisé au préalable par l'Employeur.

17.02 Rémunération

- a) la rémunération pour les heures supplémentaires est de cent cinquante pour cent (150%) de l'équivalent du taux horaire normal.

Pour les fins de calcul de la rémunération pour les heures supplémentaires, le taux horaire normal est établi en divisant le taux de salaire hebdomadaire d'un salarié par trente-cinq (35);

- b) tout travail supplémentaire effectué le dimanche est rémunéré à raison de 200% du taux horaire normal;
- c) tout travail effectué pendant l'un des jours des fêtes chômés et payés prévus à l'article 18.01 de la présente convention est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré à raison de 150% du taux horaire normal.

17.03 Allocation spéciale

- a) pour une période de travail en temps supplémentaire de trois (3) heures et plus, l'Employeur accorde une allocation de repas de six dollars (6,00 \$) pour la première année de la convention et de sept (7,00 \$) pour les deux années subséquentes;
-

17.03 Allocation spéciale (suite)

- b) si le temps supplémentaire se poursuit après vingt-deux (22) heures, le salarié bénéficiera d'une allocation de transport de six dollars (6,00 \$) pour la première année de la convention et de sept dollars (7,00 \$) pour les deux années subséquentes.

17.04 Répartition

Les heures supplémentaires sont normalement réparties parmi les salariés d'un service qui font habituellement le même travail durant les heures normales et ce, par ordre d'ancienneté. Advenant que l'Employeur ait besoin de salariés additionnels, il doit offrir ce travail en premier lieu aux salariés du même service habiles à le faire et ce, par ordre d'ancienneté. Après avoir suivi la méthode précitée, s'il n'y a pas suffisamment de salariés pour faire le travail requis, les heures supplémentaires seront réparties parmi les salariés des autres services habiles à le faire et ce, par ordre d'ancienneté.

17.05 Option

Les salariés ont le loisir d'accepter ou de refuser de faire du travail supplémentaire.

17.06 Avis préalable

L'Employeur avise au moins deux (2) heures avant l'heure du départ des salariés ceux qui sont appelés à faire du travail supplémentaire, sauf s'il ne lui est pas possible de le faire.

17.07 Paiement du temps supplémentaire

La rémunération pour les heures supplémentaires est ajoutée à la paie régulière de la période en cours ou de la période suivante si les données pour le traitement de la paie ont déjà été envoyées.

Section XVIII - JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

18.01 Énumération

Les jours suivants sont des jours de fêtes chômés et payés pour tous les salariés:

- le Premier de l'An;
- le Vendredi Saint;
- le Lundi de Pâques;
- la Fête de la Reine;
- le 24 juin;
- le 1er juillet;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- le jour de Noël;
- * - la veille et le lendemain de Noël (jours ouvrables)
- * - La veille et le lendemain du Jour de l'An (jours ouvrables).

* L'Employeur fixe lui-même les dates de ces jours fériés; il doit en aviser les salariés au plus tard le 1er novembre précédent.

L'Employeur accorde, en surplus, une (1) journée complète de congé dont il fixe lui-même la date qu'il doit faire connaître aux salariés au plus tard un (1) mois avant cette date.

18.02 Rémunération

La rémunération pour chaque jour férié est l'équivalent d'un cinquième (1/5) du taux de salaire hebdomadaire du salarié.

Pour avoir droit au paiement d'un jour de fête chômé, le salarié doit être présent au travail le jour ouvrable précédent ou suivant le jour de la fête, à moins que le salarié ne soit malade, accidenté ou absent pour une raison valable.

18.03 Fêtes reportées

Les jours chômés et payés mentionnés ci-haut qui coïncident avec un samedi ou un dimanche sont reportés le jour désigné par proclamation des autorités compétentes ou, à défaut, le vendredi précédent s'il s'agit d'un samedi et le lundi suivant s'il s'agit d'un dimanche à moins d'entente écrite à l'effet contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

Lorsqu'un vendredi de congé coïncide avec un jour férié, celui-ci est automatiquement reporté au lundi suivant ou au prochain jour ouvrable.

18.04 Travail les jours de fêtes

Tout travail supplémentaire exécuté l'un des jours de fête chômés et payés précités est rémunéré selon les taux prévus à la clause 17.02 c), en plus de la fête payée.

Section XIX - VACANCES ANNUELLES

19.01 Durée des vacances

Le droit aux vacances payées s'établit le 30 avril de chaque année. Tous les salariés ont droit à des vacances payées au taux de leur salaire régulier et d'une durée variable selon les états de service ci-après indiqués:

- a) tous les salariés qui, au 30 avril de l'année courante, comptent moins d'un (1) an d'ancienneté, ont droit à des vacances payées d'une durée égale à un (1) jour par mois jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

Lorsqu'un salarié est embauché après le quinzième (15e) jour d'un mois, ses vacances sont comptées à partir du premier (1er) jour du mois suivant;

19.01 Durée des vacances (suite)

- b) tous les salariés ayant, au 30 avril de l'année courante, complété un (1) an d'ancienneté ont droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées;
- c) tous les salariés qui, au 30 avril de l'année courante, compte sept (7) ans d'ancienneté, ont droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées;
- d) tous les salariés qui comptent au 30 avril de l'année courante, quatorze (14) ans d'ancienneté ont droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.

19.02 Calcul de l'indemnité de vacances

- a) pour chaque semaine de vacances annuelles auxquelles un salarié est admissible, il a droit à une semaine de salaire au taux normal de salaire en vigueur au moment de ses vacances au prorata des semaines travaillées durant l'année de référence.

Les absences de moins de cinq (5) jours consécutifs, de même que les absences pour un congé de maternité, ne sont pas comptabilisées pour fin de vacances;

- b) tout salarié qui complètera un, sept, ou quatorze ans de service au cours de la période du 1er mai au 31 décembre d'une année, aura droit à une semaine additionnelle de vacances à être prises après sa date anniversaire d'entrée en service.

Tout salarié qui complètera un, sept, ou quatorze ans de service au cours de la période du 1er janvier au 30 avril aura droit à une ou plusieurs journée(s) additionnelle(s) de vacances comme suit:

19.02 Calcul de l'indemité de vacances (suite)

1. Quatre jours si la date d'entrée en service se situe au mois de janvier.
2. Trois jours si la date d'entrée en service se situe au mois de février.
3. Deux jours si la date d'entrée en service se situe au mois de mars.
4. Un jour si la date d'entrée en service si situe au mois d'avril.

19.03 Période de vacances

Les salariés peuvent prendre leurs vacances dans les douze (12) mois suivants le premier (1er) mai de l'année en cours.

Cependant, tout salarié peut prendre trois semaines entre le premier (1er) juin et le 15 septembre sous réserve cependant des restrictions prévues à l'article 19.04.

19.04 Choix des dates de vacances

INTRODUCTION :

Un salarié a le droit durant l'année de vacances, de prendre trois (3) semaines consécutives de vacances annuelles.

Par exception, un salarié admissible à quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances annuelles peut prendre ces quatre (4) ou cinq (5) semaines consécutivement, à la condition d'obtenir au préalable la permission de son supérieur.

19.04 Choix des dates de vacances (suite)

INTRODUCTION : (suite)

L'Employeur détermine le nombre de salariés qui peuvent être en vacances simultanément. Cependant, l'Employeur s'engage à considérer une demande d'un salarié et ne lui refusera pas indûment de prendre ses vacances durant la période demandée:

- a) le choix des dates de vacances annuelles des salariés dans un service doit être complété en accordant la priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté et ce, par ordre d'ancienneté;
- b) le choix des dates de vacances annuelles des salariés dans un service doit être complété le 15 avril;
- c) après cette date un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacances d'un autre salarié;
- d) une liste des dates de vacances annuelles doit être affichée au plus tard le 30 avril;
- e) tout salarié pourra prendre un maximum de cinq (5) jours de vacances sur une base quotidienne, après entente sur les dates avec son supérieur immédiat.

19.05 Vacances reportées

Les vacances annuelles ne doivent pas être transportées d'une année de vacances à l'autre.

19.06 Jours fériés et vacances annuelles

Si un jour de fête considéré comme devant être chômé et payé survient au cours de la période de vacances du salarié, ce dernier peut prendre immédiatement à la fin de ses vacances toute journée additionnelle qui lui revient. Cependant, le salarié doit au préalable en avoir avisé son supérieur immédiat ou son remplaçant.

Par contre, si le salarié décide de prendre à un autre moment la journée additionnelle qui lui est due, il a le loisir de le faire après s'être entendu avec son supérieur immédiat ou son remplaçant.

19.07 Remise de la paie de vacances

La rémunération des vacances annuelles est remise au salarié avant son départ pourvu qu'il en avise le secteur des Ressources humaines au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance.

19.08 Départ

Le salarié qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement entier des jours de vacances accumulés et non utilisés conformément aux dispositions des clauses précédentes.

19.09 Vacances reportées en cas d'urgence

Il est entendu entre les parties qu'en cas d'accident ou de maladie, attesté par certificat médical, ou d'un des décès prévu au paragraphe 20.01 a), survenus avant le départ du salarié pour ses vacances, le salarié pourra reporter ses vacances en tout ou en partie. Les vacances reportées seront prises après entente avec le supérieur immédiat quant aux dates de reprise.

Section XX - CONGÉS SOCIAUX

20.01 Énumération

Tout salarié peut s'absenter sans perte de salaire dans les cas suivants:

a) DÉCES :

- à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables;
- à l'occasion du décès de son père ou de sa mère, une période de trois (3) jours ouvrables. Si cette personne habite le même toit que le salarié, la période allouée est de cinq (5) jours ouvrables;
- à l'occasion du décès de son frère, sa soeur, son beau-père ou sa belle-mère: trois (3) jours ouvrables;
- à l'occasion du décès d'un grand-parent, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, d'un oncle, d'une tante, de la bru, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent du conjoint: le jour des funérailles. Cependant, si ces personnes habitent le même toit que le salarié: une période de trois (3) jours ouvrables;

b) MARIAGE :

- à l'occasion du mariage du salarié: cinq (5) jours ouvrables complets de congé;
 - à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du père, de la mère, du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père, de la belle mère: le jour du mariage si cette journée est un jour ouvrable;
-

20.01 Énumération (suite)

c) NAISSANCE OU ADOPTION :

À l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant en vue de son adoption: trois (3) jours ouvrables complets, au choix du salarié, à la condition qu'ils soient pris dans les deux (2) semaines suivant la naissance ou l'accueil.

20.02 Distance

Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de 300 kilomètres du lieu de résidence du salarié et si celui-ci y assiste, il a droit à une journée additionnelle.

20.03 Avis

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

20.04 Urgence

Malgré le nombre de jours de congé énumérés à l'article 20.01, le salarié, en cas d'urgence nécessitant, peut requérir de l'Employeur un ou des jours de congés additionnels. Ce ou ces jour(s) de congé(s) additionnel(s) seront sans salaire ou seront puisés à même le crédit de jours de maladie accumulés pour ceux qui en ont.

Section XXI - CONGÉS PERSONNELS AUTORISÉS

21.01 Congé pour raisons personnelles

L'Employeur peut accorder, sur demande du salarié, un congé sans solde pour une raison qu'il juge valable. Si l'Employeur accepte d'accorder un congé sans solde, il le confirme par écrit au salarié avec copie au Syndicat, en précisant toutes les conditions qui peuvent l'entourer. Cependant, après entente avec son supérieur immédiat quant à la date, un salarié peut prendre dix (10) jours continus ou non de congé sans solde par année civile si le cours normal du travail dans son service le permet.

21.02 Déménagement

Tout salarié a droit, une fois par année, à un (1) jour de congé sans solde, le jour de son déménagement, pourvu qu'il en prévienne son supérieur immédiat au moins trois (3) jours à l'avance.

21.03 Charge politique

Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans solde d'au plus deux (2) mois à tout salarié qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale ou municipale pourvu que le salarié en avise son supérieur immédiat quinze (15) jours à l'avance.

21.04 Service de juré ou de témoin

Tout salarié appelé à servir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas partie intéressée, reçoit la différence entre son salaire régulier et l'indemnité qui lui est payée par la Cour. Sur demande, le salarié doit fournir au directeur des Relations industrielles ou son représentant, la preuve des faits, justifiant une telle absence.

Section XXII - CONGÉS DE MATERNITÉ

22.01 Conditions générales

Une salariée enceinte a droit à un congé pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement.

22.02 Arrêt de travail

- a) la salariée enceinte peut cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse, ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant, mais elle doit par ailleurs quitter obligatoirement à compter du neuvième (9e) mois de sa grossesse;
- b) en tout temps au cours de la grossesse, l'Employeur se réserve le droit de faire examiner la salariée enceinte ou d'obtenir un certificat médical de son médecin traitant s'il considère que l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

22.03 Indemnité

Au moment de son départ pour congé de maternité, la salariée reçoit de l'Employeur une indemnité d'un montant égal à deux (2) semaines de salaire régulier.

22.04 Retour au travail

La salariée doit revenir au travail dans les cent-vingt (120) jours qui suivent la date de l'accouchement ou dans les six (6) mois de la date de son départ, si c'est plus avantageux pour elle, sauf si elle présente à l'Employeur un certificat médical de son médecin traitant lui recommandant de prolonger son congé ou si elle se prévaut du congé personnel pour s'occuper de son enfant, prévu à l'article 22.06 qui suit.

22.05 Complications médicales

Les complications médicales reliées à la grossesse ou à l'accouchement et survenant en dehors du congé de maternité sont sujettes aux dispositions du régime d'assurance collective.

22.06 Congé personnel relié à l'accouchement

À la suite de son accouchement et à la condition d'en faire la demande par écrit, à l'intérieur de la période prévue pour son retour au travail, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant.

22.07 Assurances

Durant les six premiers mois de son congé de maternité, une salariée bénéficie du maintien de son assurance collective, moyennant le paiement de ses primes.

Durant son congé personnel relié à l'accouchement tel que prévu à l'article 22.06, une salariée bénéficie du maintien de son assurance pourvu qu'elle paie le montant habituel de sa prime et la partie de la prime ordinairement payée par l'Employeur.

22.08 Avortement

Une salariée qui subit un avortement, a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) jours de calendrier à compter de la date d'avortement. Un tel congé peut être prolongé sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant.

22.09 Retour au travail

- a) à la fin d'un congé de maternité de six (6) mois, la salariée intéressée a droit de reprendre son occupation habituelle si elle peut remplir les exigences normales;
- b) la salariée qui revient au travail à la suite d'un congé personnel relié à l'accouchement, tel que prévu à l'article 22.06, reprend le poste de travail qu'elle occupait avant son départ, à la condition cependant d'aviser l'Employeur au moins un (1) mois avant son retour au travail pour les salariées des classes 1 et 2 ou deux (2) mois pour les autres salariées.

Section XXIII - CONGÉS DE MALADIE ET ASSURANCE SALAIRE

23.01 Congé de maladie

Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour raison de maladie, son salaire est protégé par le régime ci-après décrit pour chaque période d'absence continue:

- 70% du salaire normal est payé durant les deux (2) premiers jours ouvrables d'absence pour maladie;
 - 100% du salaire normal est payé durant les huit (8) jours ouvrables suivants;
-

23.01 Congé de maladie

- 100% du salaire normal est payé durant les deux (2) premiers jours d'absence de maladie lorsque telle absence se poursuit pendant au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

23.02 Assurance-salaire

Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour raison de maladie pendant une période excédant dix (10) jours ouvrables, 66 2/3% de son salaire normal lui est payé à compter du onzième (11e) jour ouvrable jusqu'à la fin de la dix-septième (17e) semaine d'absence pour maladie.

23.03 Rente d'invalidité

Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour raison de maladie pendant plus de dix-sept (17) semaines, son salaire est protégé par le régime de rente invalidité décrit ci-après:

- a) le salarié qui a au moins deux (2) ans de service au début de sa maladie reçoit, à compter de la dix-huitième (18e) semaine jusqu'à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine, 75% de son salaire normal;
 - b) le salarié qui a au moins cinq (5) ans de service au début de sa maladie reçoit, à compter de la dix-huitième (18e) semaine jusqu'à son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance, 75% de son salaire normal;
-

23.03 Rente d'invalidité (suite)

c) la prestation prévue aux alinéas a) et b) ci-dessus est réduite de tout montant provenant d'un régime gouvernemental.

23.04 Réclamations

Les prestations payables en vertu des articles 23.02 et 23.03 sont garanties par un contrat d'assurance souscrit auprès d'un assureur. Tout salarié qui retire des prestations en vertu de ces articles, doit se soumettre aux exigences normales de l'assureur. La décision de l'assureur est finale sans préjudice au recours du salarié devant les tribunaux de droit civil.

23.05 Information

L'Employeur fournit à chaque salarié la documentation relative aux bénéfices sociaux en ce qui a trait aux différentes protections et envoie à chaque année un résumé individuel concernant ces différentes protections.

23.06 Certificat médical

L'Employeur a le privilège de faire examiner le salarié malade en tout temps, par un médecin de son choix ou par une infirmière, ou d'exiger un certificat médical ou encore d'exiger une attestation écrite de sa part énumérant les motifs de son absence. Dans tous les cas, le coût du certificat médical ou de l'examen médical est assumé par l'Employeur.

23.07 Soins: Famille immédiate

Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate du salarié, si personne d'autre que le salarié ne peut pourvoir aux besoins du malade, il lui sera loisible, après notification à son supérieur immédiat, de se prévaloir de l'assurance salaire. Nous entendons par famille immédiate, le père, la mère, le conjoint, les enfants du salarié.

Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité. L'Employeur se réserve le droit de contrôler les faits de la même manière que prévu à l'article 23.06.

23.08 Retour au travail

Un salarié qui demeure handicapé suite à un accident ou une maladie personnels reprend, lors de son retour au travail, le poste qu'il occupait avant son accident ou sa maladie, à moins qu'il ne soit plus en mesure d'accomplir les exigences normales dudit poste. Dans un tel cas, le salarié se verra offrir un poste vacant sur lequel il peut accomplir les exigences normales.

À défaut, tenant compte de son ancienneté, il se verra offrir le poste du plus jeune salarié sur lequel il peut accomplir les exigences normales du poste.

Lors de son retour, le salarié handicapé devra fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre régulièrement le travail.

Si le salarié refuse le poste qui lui est offert, il sera considéré comme un salarié qui quitte volontairement son emploi.

Section XXIV - ASSURANCE COLLECTIVE

24.01 Régime

A compter du premier mois qui suit immédiatement la date de la signature de la convention, l'Employeur défraie la prime d'un régime d'assurance collective vie, maladie, hospitalisation et frais para-médicaux, frais dentaires, rente invalidité et verres correcteurs.

Les prestations sont décrites dans la convention d'assurance numéro 235, émise par Les Coopérants, société mutuelle d'assurance-vie.

La prime de l'assurance-salaire prévue à l'article 23.02 est entièrement payée par le salarié.

Copies de cette convention et de tous les amendements ultérieurs sont remises au Syndicat.

24.02 Application du régime

a) MISE A PIED :

La mise à pied d'un salarié interrompt sa participation aux bénéfices du régime d'assurance collective à compter de la date de sa mise à pied;

b) CONGÉ PERSONNEL - ACCOUCHEMENT :

Sauf dans le cas de congé de maternité prévu à l'article 22.01, tout salarié qui bénéficie d'un congé sans salaire de plus d'un mois autorisé par l'Employeur continue de bénéficier de tous les avantages du régime d'assurance collective, à l'exception de l'assurance-salaire, à la condition qu'il défraie le coût entier des primes;

24.02 Application du régime (suite)

c) INVALIDITÉ :

Tout salarié absent de son travail pour cause d'invalidité temporaire ou permanente et qui bénéficie des prestations prévues d'assurance salaire ou de rente invalidité, continue de bénéficier de tous les autres avantages du régime d'assurance collective, cela pour toute la durée de son invalidité et jusqu'au jour de la retraite;

d) RETRAITE :

Le salarié qui prend sa retraite cesse de participer aux bénéfices du régime d'assurance collective à compter de la date de cessation de son emploi.

Section XXV - RÉGIME DE RETRAITE

25.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur un régime de retraite mis en vigueur le premier janvier 1961 et tel qu'amendé par la suite.

25.02 L'Employeur convient que pour la durée de la présente convention, le régime de retraite existant ne peut être abrogé et que les bénéfices qu'il prévoit ne peuvent être augmentés ou diminués sans le consentement écrit du Syndicat.

25.03 A chaque année, l'Employeur doit fournir au Syndicat et à chaque salarié un tableau indiquant le montant versé par chaque salarié ainsi que le montant de la rente annuelle totale prévue à l'âge de la retraite du salarié.

25.04 L'Employeur convient de fournir au Syndicat les informations nécessaires sur ses contributions dans le régime de retraite.

25.05 Le texte du fonds de pension est disponible à tout employé qui en fait la demande.

Section XXVI - CLASSIFICATION ET COMITÉ D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

26.01 Classification

Les salariés sont classifiés conformément au tableau de classification des emplois apparaissant à l'annexe A des présentes.

26.02 Comité conjoint d'évaluation

Un comité conjoint d'évaluation des emplois composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur est formé pour assurer l'application du plan d'évaluation des emplois accepté par les deux parties tel qu'indiqué à l'annexe A.

26.03 Fonction du comité

Le comité d'évaluation des emplois a pour fonction d'évaluer tout nouvel emploi ou tout emploi existant auquel on a apporté des modifications significatives.

Il peut modifier le plan d'évaluation des emplois. Cependant, toute modification apportée audit plan d'évaluation des emplois devra faire l'objet d'une entente écrite entre les parties avant d'entrer en vigueur.

26.04 Réunion du comité

a) le comité se réunit au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Toute demande doit être adressée au directeur des Relations industrielles;

26.04 Réunion du comité (suite)

- b) le comité tient un registre des procès-verbaux de ses réunions auxquels sont annexés tous les documents pertinents. Copies de ces procès-verbaux et des annexes sont transmises à tous les membres;
- c) chacune des parties peut être assistée de son conseiller technique;
- d) les membres de ce comité peuvent participer aux réunions sur les heures normales de travail, sans perte de salaire.

26.05 Procédure d'évaluation

Le comité procède à l'évaluation des emplois comme suit:

- a) il détermine les qualifications requises en fonction du plan d'évaluation; cependant il est entendu entre les parties que le facteur formation académique du plan d'évaluation est transformable en qualifications équivalentes déterminées par le comité d'évaluation et reportées à l'annexe C, ou par l'arbitre prévu à l'article 26.06 de la présente section, en cas de désaccord;
 - b) il suggère des modifications aux descriptions, le cas échéant;
 - c) il détermine la classe dans laquelle se situe l'emploi qui est l'objet d'une évaluation ou le poste qui est l'objet d'une reclassification
-

26.06 Contestation d'évaluation

A défaut d'entente entre les membres du comité conjoint d'évaluation au sujet des dispositions de l'article 26.05, le litige est soumis pour arbitrage à un spécialiste de l'évaluation des emplois choisi par les parties. La sentence, basée sur les modalités du plan d'évaluation accepté par les deux parties, est exécutoire et rétroactive à la date de la présentation de la demande ou de l'entrée en vigueur lorsqu'il s'agit d'un nouvel emploi. Les frais de l'arbitre sont partagés en parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

26.07 Changements de salaire

Tout salarié reclassé voit son salaire réajusté, à compter du moment où il a commencé d'exercer ses nouvelles responsabilités ou son nouvel emploi.

Section XXVII - ENCOURAGEMENT A L'ÉTUDE

27.01 Choix de cours et aide financière

Tout salarié qui désire suivre des cours en vue d'acquérir une plus grande compétence peut obtenir, aux conditions décrites ci-après, une aide financière:

- a) le choix du cours et de l'institution sont sujets à l'approbation de l'Employeur;
 - b) le cours doit porter sur des matières qui sont en relation directe avec le travail du salarié ou sur les matières qui permettent au salarié d'accéder à des emplois supérieurs;
 - c) si l'Employeur accepte le cours proposé par le salarié, il lui rembourse le montant convenu pourvu qu'il fournisse la preuve qu'il a suivi le cours assidûment et obtenu des succès convenables lors des examens.
-

27.02 Bonis de formation et perfectionnement

L'Employeur convient de verser un boni dans certaines situations:

- Introduction aux assurances I.A.R.D. :
examen 1 (C-81) et examen 2 (C-82) = Boni de 50 \$ chacun.
- Cours menant au titre d'associé I.A.C. :
examens 1 à 12 = Boni de 50 \$ chacun;
titre A.I.A.C. = Boni de 200 \$.
- Cours menant au titre de Fellow I.A.C.:
examens 1 à 5 = Boni de 50 \$ chacun;
examens 6 à 10 = Boni de 100 \$;
titre de Fellow = Augmentation de salaire annuel
de 500 \$ lors de la publication
des résultats.

Section XXVIII - SALAIRES

28.01 Échelles de salaires

Les échelles de salaires apparaissant à l'annexe B servent de base pour déterminer le salaire devant être payé aux salariés de l'Employeur, le tout conformément et en accord avec toute autre disposition particulière de la présente convention collective à cet égard.

28.02 Salaire à l'embauchage

Si l'Employeur embauche quelqu'un de l'extérieur à un salaire supérieur au minimum de sa classe, il s'engage à aviser le Syndicat par écrit de ce fait et à lui en donner les motifs.

28.03 Changement de salaire

Lors de l'entrée en vigueur de chaque échelle, tout salarié voit son salaire majoré au niveau de cette échelle et avance d'un échelon à la date anniversaire soit de son embauchage s'il n'a pas été promu, soit à celle de sa dernière promotion s'il en a été l'objet.

28.04 Salaire maximum

Le salarié dont le salaire est au maximum de la classe à laquelle il appartient, voit son salaire ajusté au maximum de sa classe lors de l'entrée en vigueur de chaque échelle de salaires.

28.05 Promotion

Tout salarié qui obtient une promotion voit son salaire majoré suivant les dispositions de l'article 12.08 a) et 28.03 de la présente convention collective.

28.06 Rétrogradation

Tout salarié affecté par une rétrogradation voit son salaire diminué suivant les dispositions des articles 12.08 b) et 28.03 de la présente convention collective.

28.07 Réintégration d'un poste

Un salarié qui, à la suite d'une promotion, réintègre son ancien poste ou un poste équivalent, ou encore qui est rappelé suite à une mise à pied, a droit au même salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été affecté par telle promotion ou mise à pied.

Section XXIX - CLAUSE D'INDEXATION

29.01 Disposition générale

Les dispositions de cette section sont inopérantes pour les deux (2) premières années de cette convention.

29.02 But

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'Employeur verse une augmentation de salaire hebdomadaire additionnelle basée sur la formule d'indexation décrite ci-après.

29.03 Base de la formule

La formule d'indexation est basée sur l'indice général des prix à la consommation pour la région de Montréal publié par Statistiques Canada. Le pourcentage d'augmentation de l'indice du mois de décembre d'une année sur celui de l'année précédente sert au calcul de l'augmentation.

29.04 Indexation pour l'année 1982

Après publication de l'indice de 1981, l'échelle de salaire de l'année 1982 est majorée de deux (2 \$) dollars par semaine pour chaque un pour cent (1 %) d'augmentation en excédent de dix pour cent (10 %) jusqu'à un maximum de 2 %.

29.05 Fractions

Toute fraction inférieure à un demi pour cent (1/2%) est ignorée alors que celle de un demi pour cent (1/2%) et plus est arrondie à l'unité suivante.

Section XXX - VERSEMENT DU SALAIRE

30.01 Le salaire annuel sera réparti en vingt-six (26) versements effectués à chaque deux (2) semaines le jeudi avant-midi. Les détails suivants apparaîtront sur le talon remis au salarié:

1. Le nom du salarié.
2. La date de la période de paie.
3. Le traitement régulier par deux (2) semaines.
4. Les déductions effectuées sur la paie.
5. La paie nette.
6. Les montants cumulatifs du salaire et des déductions.

Section XXXI - DROITS ACQUIS

31.01 Si l'Employeur modifie les conditions de travail de nature collective autres que celles visées par cette convention et qu'un salarié se croit lésé par une telle décision, les parties se rencontreront pour en discuter et convenir d'un règlement. A défaut d'un règlement, le Syndicat peut formuler un grief. Dans un tel cas, l'arbitre pourra maintenir ou infirmer la décision prise par l'Employeur si elle n'est pas fondée sur un motif raisonnable.

Section XXXII - GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE

32.01 La grève, le lock-out, le ralentissement de travail ou toute autre mesure semblable, au sens du code du travail, sont prohibés pendant la durée de cette convention.

Section XXXIII - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

33.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

Section XXXIV - RÉTROACTIVITÉ

34.01 a) PAIEMENT DE LA RÉTROACTIVITÉ :

La rétroactivité sur les salaires sera calculée en fonction des nouveaux taux de salaire en vigueur au premier janvier 1983;

b) RÉTROACTIVITÉ QUANT AU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE :

Les salariés qui ont été rémunérés pour des heures de travail effectuées en temps supplémentaire depuis le premier janvier 1983, selon les termes de la convention collective précédente, reçoivent pour ces mêmes heures une rétroactivité égale à la différence entre le taux prévu à la convention collective précédente et le taux prévu à cette convention;

c) le paiement de cette augmentation rétroactive sera effectué dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective.

34.02 Droit à la rétroactivité

Pour avoir droit à la rétroactivité prévue ci-dessus, le salarié devra avoir été au service de l'Employeur à la date d'acceptation des offres patronales par l'assemblée générale du Syndicat.

Cependant, les salariés mis à pied, en congé autorisé, mis à la retraite, ou décédés avant cette date, auront droit à la rétroactivité au prorata du temps travaillé.

Tout salarié ayant démissionné ou ayant été congédié n'est pas couvert par les dispositions de cet article.

Section XXXIV - DURÉE

35.01 La présente convention collective de travail a une durée de trois (3) ans, soit du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1985.

Elle entre en vigueur le jour de sa signature.

La présente convention collective n'a aucune portée rétroactive, sauf en ce qui a trait aux dispositions inscrites à la section 34.

35.02 Dénonciation

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette convention en donnant un avis écrit à l'autre partie à partir du quatre-vingt-dixième (90e) jour précédant son expiration.

35.03 Prolongation

A son expiration, la présente convention devient une convention intérimaire jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention collective, ce vingt-cinquième (25e) jour de janvier 1984.

**SERVICE D'ASSURANCES
LES COOPÉRANTS INC.**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE
(C.S.N.)**

Jacques Brisson
Président

Edgine Rodgers (V.P.)
Présidente

Clément Laroche

Louise Bernier (dél.)
Lynne Pheasant (conseillère)

Jean-Jay Luyon (C.S.N.)

ANNEXE A

TABLEAU DE CLASSIFICATION
DES EMPLOIS

AU 31 DÉCEMBRE 1983

Classe	Points alloués	Emp. num.	Titre d'emploi
1	90	10	Préposé à la classification
2	100	09	Préposé à la dactylo
	105	20	Commis comptable junior
3	130	16	Préposé à la codification
	130	08	Préposé à l'encaissement
	135	07	Dactylo - Dictaphoniste
	145	19	Sténo-Dactylo - réceptionniste
4	160	21	Préposé à la souscription automobile
	160	22	Préposé à la souscription incendie et risques divers
5	190	03	Préposé à la comptabilité
	200	18	Préposé aux statistiques
6	230	02	Souscripteur - automobile
	240	01	Souscripteur - incendie et risques divers (lignes personnelles)

Aux termes de la présente convention collective, par «plan d'évaluation accepté», il faut comprendre le plan initialé par les parties aux présentes et qui entre en vigueur le 31 décembre 1983. Le texte officiel se retrouve dans les registres du comité d'évaluation.

ANNEXE B

ECHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

ANNÉE 1983

Classes	ÉCHELONS						
	Min.	1	2	3	4	5	Max.
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
I	245	249	253	259	263	268	272
II	250	254	260	264	269	273	279
III	257	262	268	273	280	285	292
IV	264	270	276	282	287	294	299
V	281	287	295	302	308	316	323
VI	296	304	313	320	329	337	346

ANNEXE B

ECHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

ANNÉE 1984

Classes	ÉCHELONS						
	Min.	1	2	3	4	5	Max.
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
I	257	261	266	272	276	281	286
2	263	267	273	277	282	287	293
3	270	275	281	287	294	299	307
4	277	284	290	296	301	309	314
5	295	301	310	317	323	332	339
6	311	319	329	336	345	354	363

*Salaires hebdomadaires
pour les échelons*

ANNEXE C

TABEAU DES QUALIFICATIONS REQUISES

Aux termes de la présente, les parties conviennent:

- de compléter dans les meilleurs délais à compter de la signature de cette convention, l'instauration d'un tableau de qualifications requises conformes aux besoins et aux exigences de l'entreprise.
- à la signature des présentes, les descriptions comprenant les qualifications qui s'appliquent sont celles déposées aux registres du comité d'évaluation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-cinquième (25e) jour de janvier 1984.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE COOPÉRATIVES D'ASSU-
RANCE-VIE - (C.S.N.)

SERVICE D'ASSURANCES
LES COOPÉRANTS INC.

Riane Rodgers (v.p.) Serge Bussan
Jean-J. Luyon (S.S.V.)

ANNEXE D

MONTANT FORFAITAIRE

L'Employeur convient de verser avec la dernière paie de l'année; un montant forfaitaire à tout salarié qui a occupé du début à la fin de chaque année un emploi de la même classe et dont le salaire se situe du début à la fin de l'année au maximum de la classe à laquelle appartient son emploi.

- Montant forfaitaire pour 1983 : 212 \$

- Montant forfaitaire pour 1984 : 223 \$

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-cinquième (25e) jour de janvier 1984.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE COOPÉRATIVES D'ASSU-
RANCE-VIE - (C.S.N.)

SERVICE D'ASSURANCES
LES COOPÉRANTS INC.

Diane Rodgers (U.P.) / Suzanne Bisson
Janet Hughes (C.S.N.)

A N N E X E E

TRAVAUX PRÉPARATOIRES A LA NÉGOCIATION

LETTRE D'ENTENTE

L'Employeur convient que, lors du renouvellement de la présente convention collective, les membres du comité syndical de négociations pourront être libérés afin de participer aux travaux préparatoires à la négociation de la prochaine convention collective pour une durée et selon des modalités à être déterminées.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-cinquième (25e) jour de janvier 1984.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE COOPÉRATIVES D'ASSU-
RANCE-VIE - (C.S.N.)

SERVICE D'ASSURANCES
LES COOPÉRANTS INC.

Diane Rodgers (U.P.) / Serge Bisson
Jean J. Hébert (C.S.N.)

A N N E X E F

PROTOCOLE D'INTENTION CONVENU ENTRE :

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

ET

SERVICE D'ASSURANCES LES COOPÉRANTS INC.

En qualité d'Employeurs, aux termes du présent protocole, les Corporations distinctes ci-haut nommées s'entendent pour accorder volontairement dans un climat de réciprocité et de saine collaboration, une certaine considération pour fins d'emploi aux salariés de l'une ou de l'autre corporation, lesquels salariés feraient face soit à une mise à pied ou désireraient améliorer leur avancement de carrière en postulant un emploi auprès de l'autre Corporation.

Ainsi, lesdites corporations s'engagent-elles, avant de recourir à des sources extérieures, à faire appel, après avoir respecté les obligations prévues à leur convention collective distincte, aux salariés de l'une ou de l'autre corporation en autant qu'il satisfassent à leurs normes d'embauche lorsque des postes disponibles n'auront pas été comblés par la voie de la procédure de leur convention.

A ces fins, lesdites Corporations conviennent d'aviser par le truchement de leur Syndicat accrédité les salariés de l'autre corporation, des postes ainsi disponibles et invitent lesdits salariés à poser dans un délai de 10 jours leur candidature; ceux-ci devront se plier aux exigences en vigueur et aux normes de rigueur édictées à la convention collective de travail de la corporation concernée. Advenant leur embauchage, ils bénéficient d'une ancienneté de service acquise auprès de leur employeur antérieur quant aux bénéfices de vacances relativement à leur quantum; à tous autres égards, lesdits salariés sont soumis notamment à la période de probation et autres clauses de la convention collective à titre de nouveaux salariés.

Cependant, tant et aussi longtemps que le salarié n'aura pas complété sa période de probation auprès de son nouvel employeur, il conserve les droits d'ancienneté et privilèges y rattachés qu'il détenait auprès de son autre employeur. Une fois sa période de probation terminée, il est réputé salarié régulier auprès du nouvel employeur.

Les deux Corporations informent leur Syndicat respectif de la nature de cette lettre d'intention et des conséquences pouvant en découler, si de tels embauchages se font quant à l'ancienneté de service et autres conditions qui y sont prévues.

[Faint, illegible text]

[Faint, illegible text]

[Faint, illegible signature and text]

A N N E X E G

ENCOURAGEMENT A L'ÉTUDE

Il est entendu entre les parties que les salariés de Service d'assurances les Coopérants Inc., peuvent, en vertu des dispositions relatives à l'encouragement à l'étude prévues à l'article 27.01 c) de leur convention, prendre des cours en assurance-vie, afin d'accroître leurs chances de promotion.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-cinquième (25e) jour de janvier 1984.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE COOPÉRATIVES D'ASSU-
RANCE-VIE - (C.S.N.)

SERVICE D'ASSURANCES
LES COOPÉRANTS INC.

Diane Rodgers (C.P.) *Juzes Poirson*
Jim. J. Hymow (C.S.N.)

A N N E X E H

ASSURANCE GÉNÉRALE

EMPLOYÉS TEMPORAIRES

L'employé temporaire embauché directement par l'Employeur jouit des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes:

- a) régime syndical;
 - b) salaire et classification d'emploi;
 - c) horaire de travail, selon la convention collective de travail;
 - d) temps supplémentaire;
 - e) jours de fêtes chômés survenant durant la période d'emploi seront payés si l'employé justifie de soixante (60) jours de service lors de ces jours de fêtes;
 - f) les vacances annuelles payées au taux prévu par la loi sur les normes minimales de travail;
 - g) droit de grief et d'arbitrage pour les sujets énumérés dans cette annexe.
-

ANNEXE I

LETTRE D'ENTENTE

RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

Il est entendu par la présente, qu'à compter de la signature de la convention collective, les qualifications requises pour les emplois occupés par les salariés leur seront reconnus de façon formelle.

Si l'une ou l'autre de ces qualifications, à un degré égal ou inférieur sont exigées pour un autre emploi, le salarié est réputé satisfaire à cette (ces) qualification(s).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-cinquième (25e) jour de janvier 1984.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE COOPÉRATIVES D'ASSU-
RANCE-VIE - (C.S.N.)

SERVICE D'ASSURANCES
LES COOPÉRANTS INC.

Diane Rodgers (V.P.) *Jorges Buisson*
Jean J. Bergeron (C.S.N.)

ANNEXE J

SERVICE ACTUARIAT - ASSURANCE GÉNÉRALE

Dans le but d'éviter toute ambiguïté concernant le statut du groupe relevant de l'actuaire adjoint; il est entendu, par la présente, que pour l'administration de la présente convention collective, ce groupe est considéré comme un service au même titre que les autres services en assurance générale.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-cinquième (25e) jour de janvier 1984.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE COOPÉRATIVES D'ASSU-
RANCE-VIE - (C.S.N.)

SERVICE D'ASSURANCES
LES COOPÉRANTS INC.

Deane Rodgers (U.P.) *Suzes Bisson*
Jean-J. Lujar (C.S.N.)

A N N E X E K

CONGÉ POUR ADOPTION

Il est entendu par la présente qu'un salarié qui décide d'adopter un enfant est autorisé à prendre un congé personnel d'une durée plus longue que trente (30) jours et pouvant aller jusqu'à six (6) mois, aux conditions suivantes:

1. Que le salarié en fasse une demande formelle, selon les dispositions de l'article 21.01 de la convention collective.
2. Le salarié maintient et accumule son ancienneté durant ladite période.
3. Le salarié peut bénéficier des avantages de l'assurance collective, en autant qu'il paie la prime durant ladite période.
4. Son service actif, selon les dispositions de l'article 19.05, n'est pas interrompu durant ladite période.
5. Le salarié, à son retour, peut revenir à son poste, en autant qu'il avise l'Employeur deux (2) semaines avant la fin du congé.

La présente entente est valide pour la durée de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce
vingt-cinquième (25e) jour de janvier 1984.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE COOPÉRATIVES D'ASSU-
RANCE-VIE - (C.S.N.)

SERVICE D'ASSURANCES
LES COOPÉRANTS INC.

Diane Rodgers (v.p.) Serge Pinson
Ju-y Hyeon (c.s.n.)

ANNEXE L

LETTRE D'ENTENTE

«Les parties aux présentes s'entendent pour permettre la
revision de l'échelle de salaire hebdomadaire pour l'année
1985

Cette négociation débutera le 1^{er} novembre 1984.»

LETTRE D'ENTENTE:

Objet : Modalités d'intégration du nouveau plan d'évaluation des emplois

Suite à l'entente intervenue sur un nouveau plan d'évaluation des emplois pour les salariés couverts par la présente convention; les modalités suivantes ont été déterminées pour intégrer les changements que le nouveau plan apporte dans le classement des emplois.

La nouvelle classification des emplois entrant en vigueur le 31 décembre 1983, cela signifie concrètement que:

1. Tous les salariés bénéficient de leur augmentation de salaire négociée pour l'année 1983, selon la classification avant intégration du nouveau plan.
2. Tous les salariés dont l'emploi ne change pas de classe ne subissent aucune modification dans leur classification.
3. Tous les salariés dont l'emploi est reclassé à la baisse se verront reclassé dans leur nouvelle classe, à l'échelon inférieur à leur niveau de revenu au moment de cette reclassification, et qui produit une différence au moins égale à l'écart minimum inter-échelon de sa nouvelle classe.

Cette nouvelle classification servira de base pour établir leur niveau de salaire pour 1984.

4. Tous les salariés dont l'emploi est reclassé à la hausse se verront reclassé dans leur nouvelle classe, à l'échelon supérieur à leur niveau de revenu au moment de cette reclassification, et qui produit une différence au moins égale à l'écart minimum inter-échelon de sa nouvelle classe.
-

Cette nouvelle classification servira de base pour établir leur niveau de salaire pour 1984.

Selon les éventualités énoncées ci-dessus aux paragraphes 3 et 4, les salariés dont le niveau de salaire excèderait le maximum de leur nouvelle classe, deviendront «cercles rouge» et seront traités de la façon suivante:

- les salariés «cercle rouge» seront reclassés au maximum de leur nouvelle classe; toutefois leur salaire demeurera inchangé jusqu'à ce que l'échelle en vigueur leur permette une augmentation;
- les salariés «cercle rouge» dont il est fait mention ici auront droit, pour l'année 1984, au montant forfaitaire dont il est fait mention dans l'annexe VIII s'ils ne bénéficient d'aucun échelon durant cette année.

Également la date antérieurement utilisée pour déterminer le changement d'échelon de chaque salarié touché demeure inchangée suite à cette reclassification exceptionnelle.

Signé à Montréal, ce vingt-cinquième jour de janvier 1984.

SERVICE D'ASSURANCES
LES COOPÉRANTS INC

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE
(C.S.N.)

Juge D. Fuisson
Jean-Louis Bergeron (C.S.N.)
Riane Rodgers (U.P.)

LETTRE D'ENTENTE :

Objet : Emplois de préposés à la souscription

Il est accepté, par la présente, que l'emploi de **préposé à la souscription** révisé lors de la réunion du 24 février 1983 et qui couvrirait les postes des deux unités du service de souscription soient rescindés pour redevenir deux emplois distincts à la demande des représentants syndicaux.

Donc, il y aura désormais deux emplois **préposé à la souscription :**

- 21 - Préposé à la souscription - Automobile
- 22 - Préposé à la souscription - Assurance incendie et risques divers

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-cinquième (25e) jour de janvier 1984.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE COOPÉRATIVES D'ASSU-
RANCE-VIE - (C.S.N.)

SERVICE D'ASSURANCES
LES COOPÉRANTS INC.

Rene Rodgers (V.P.) Serge Buisson
Jean-Jacques Roy (C.S.N.)

8309-7

C.T. 84-104 147

83097

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER : M-15921-03

CAS : MD-185-07-84

MONTREAL, le 11 octobre 1984

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Alfred Robindaine

SYNDICAT DES EMPLOYES DE COOPERATIVES
D'ASSURANCE-VIE (CSN)
1601, rue DeLorimier
MONTREAL (Québec)
H2K 4M5

REQUERANT

- et -

SERVICE D'ASSURANCES LES
COOPERANTS INC.
1259, rue Berri
MONTREAL (Québec)
H2L 4C7

INTIME

D E C I S I O N

Le 19 juillet 1984, le requérant dépose une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail demandant d'ajouter l'établissement situé au 4246, rue Jean-Talon est, bureau Sud, suite 17 à St-Léonard, Québec à son accréditation.

Par une accréditation accordée le 6 octobre 1983 et dont la requête pour permission d'en appeler de cette décision fut rejetée le 16 février 1984 par le Tribunal du travail, le requérant représente:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion des professionnels."

DE:

SERVICE D'ASSURANCES LES COOPERANTS INC.
1259, rue Berri
Montréal (Québec)

'84 OCT 11 13:26

MONTREAL
MONTREAL

OK 841204 .../2

L'audition fut tenue le 4 octobre 1984 au ministère du travail à Montréal.

Le procureur de l'intimé conteste la présente requête en disant que ce n'est pas la bonne procédure.

L'on peut résumer la preuve administrée de la façon suivante:

Lors de l'accréditation en date du 6 octobre 1983, le commissaire du travail décide notamment que les personnes suivantes Sylvie Renchaw et Sylvie Dubois, la première secrétaire du service des sinistres et la deuxième secrétaire de la Division Montréal du même service sont des salariées au sens du Code du travail.

Il faut dire ici que l'établissement situé au 1259, rue Berri est le siège social de l'entreprise et que la Division Montréal est située dans le même édifice, à la même adresse.

En date du 1er mai 1984, le service des communications de l'intimé annonce que la régionale de Montréal déménage (pièce 1-2) au 4246, rue Jean-Talon est, St-Léonard et nous citons:

*"Le 1er mai 1984
Numéro 29*

LA REGIONALE DE MONTREAL DEMENAGE LE 14 MAI PROCHAIN

En septembre 1981, vous en souvenez-vous, le service des Sinistres était restructuré par régions et bureaux de règlements afin d'assurer un meilleur service à la clientèle.

Cette démarche a donné lieu à la division des opérations en deux régions distinctes et autonomes supervisant chacune un ou des bureaux de règlements: la région est (Québec-Rimouski) et la région ouest (Montréal-Rouyn): Le bureau de direction des Sinistres, situé au 1259, rue Berri, à Montréal, chapeaute toutes les opérations.

Retardé par la fusion des Artisans et des Coopérants en 1982, le déménagement de la Régionale de Montréal est maintenant presque chose faite: Les 12 et 13 mai, la Régionale de Montréal, sous la direction de Paul Décary, emménagera au centre d'achats Boulevard (angle Pie IX et Jean-Talon): L'emplacement est à la fois central et facile d'accès, en plus d'offrir une plus grande aire de stationnement.

Rappelons que la Régionale de Montréal couvre l'ouest du Québec, de Trois-Rivières à la frontière ontarienne, et de Sherbrooke à la frontière américaine jusqu'à l'Abitibi-Témiscamingue: Sous la juridiction de la Régionale de Montréal, le bureau de service de Rouyn continuera de s'occuper des sinistres du territoire Abitibi-Témiscamingue.

Nouvelle adresse de la Régionale de Montréal

*Les Coopérants, compagnie d'assurance générale
Service des Sinistres, région ouest
Centre d'achats Boulevard
Bureau sud, suite 17
4246, rue Jean-Talon est
Saint-Léonard, Québec
H1S 1J8
Tél.: (514) 376-8080*

Note: Tous les sinistres en assurances I.A.R.D. de la région ouest du Québec devront être référés à cette adresse à partir du 14 mai 1984."

Sylvie Renchaw va travailler comme agent de réclamation à cette nouvelle succursale qui s'appelle maintenant Service des Sinistres, Région ouest, au lieu de Division Montréal.

Sylvie Dubois va travailler là elle aussi au même titre et pour le même travail qu'elle effectuait au 1259, rue Berri.

Le témoin Claude Blais, directeur du Service des Sinistres au siège social affirme qu'il n'y a rien de changé dans les opérations, sauf que maintenant la division nord-ouest relève du Service des Sinistres, Région ouest au 4246, rue Jean-Talon.

Ce sont toutes les mêmes personnes qui travaillent maintenant sur la rue Jean-Talon, c'est-à-dire celles qui travaillaient au 1259, rue Berri.

A ce stade, le procureur de l'intimé admet que Sylvie Dubois est toujours salariée au sens du Code et visée par l'accréditation. Toutefois, il prétend que les futurs salariés, s'il y en a, ne peuvent être couverts par l'accréditation du syndicat.

Le procureur du requérant prétend que par son accréditation, il représente tous les salariés actuels et futurs de l'établissement situé au 4246, Jean-Talon est. Il reconnaît toutefois que tous les employés de cet établissement sauf Sylvie Dubois ne sont pas visés par son unité de négociation, c'est-à-dire le réviseur, l'expert-enquêteur, les agents de règlement et l'estimateur.

La question qu'il faut se poser à ce stade est:

Si le Service des Sinistres, Région ouest n'était pas déménagé, selon l'annonce du 1er mai 1984 lorsqu'il est écrit "afin d'assurer un meilleur service à la clientèle" et plus loin "L'emplacement est à la fois central et facile d'accès, en plus d'offrir une plus grande aire de stationnement." que serait-il arrivé sur l'interprétation de la partie intentionnelle de l'unité de négociation?

Il faut répondre à cette question que l'unité de négociation de l'accréditation accordée le 6 octobre 1983 couvre toujours "tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des professionnels."

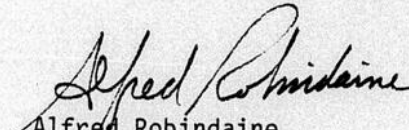
L'on ne peut que conclure qu'il s'agit ici d'un déménagement d'une partie des opérations (Service des Sinistres) de l'entreprise et que l'accréditation doit s'appliquer intégralement.

EN CONSEQUENCE,

le soussigné

MODIFIE

l'accréditation accordée le 6 octobre 1983 en ajoutant l'établissement situé au 4246, rue Jean-Talon est, St-Léonard, Qué.


Alfred Robindaine
Commissaire du travail

AR:s1

PROCUREUR DU REQUERANT:

M. Jean-Guy Bergeron

PROCUREUR DE L'INTIME:

Me Jean Pomminville