

NOM

NO

03388-6

C.A.E. 7611 NO. CONV. 33886  
AFFIL. 6 NB. EMPL. 23  
EMP. COUV. 0 ET. GEOG. 65260 63  
PERS. VIS. 4 NO. ACC. M25681003  
DATE ENR. 831024

A. N° (16385-01)

DÉPÔT

33886

Dépôt N°:

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-25681-03</b>
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		<b>82-06-07</b>				
		<b>82-06-25</b>				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de Coopératives d'Assurances-Vie (CSN)</b> <b>1601 rue Delorimier</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H2K 4M5</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Co-opérant Société Mutuelle d'Assurance-Vie</b> <b>1259 rue Berri</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H2L 4C7</b>

Unité de négociation

**ENTENTE : Salaires et Appariement des postes**

Région	<b>06-06</b>	Activité	<b>7712(9)</b>	Affiliation	<b>1</b>
--------	--------------	----------	----------------	-------------	----------

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

**Prenez note que sur l'entente le nom du syndicat est "Le Syndicat des Employés de bureau des Coopérants Compagnie Mutuelle d'Assurance - Vie"**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David</b>	<b>83-06-06</b>

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

RECHERCHE

25681-01- 03 - 05 -  
(5780-01) (16385-01) (5180-02)

Montréal, le 7 juin 1982

Le Syndicat des Employés de Coopératives  
d'Assurance-vie (C.S.N.)  
Section: Les Artisans Coopvie

Le Syndicat des Employés de Bureau  
des Coopérants, Compagnie mutuelle  
d'Assurance-vie

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

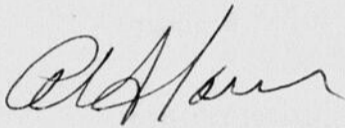
Pour l'année 1982, le salaire hebdomadaire des personnes sui-  
vantes est fixé comme suit:

Monsieur Philippe Barrette: \$ 348.00

Monsieur Louis Roger: \$ 321.00

LES COOPERANTS, SOCIETE MUTUELLE  
D'ASSURANCE-VIE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
COOPERATIVES D'ASSURANCE-VIE  
(C.S.N.)  
SECTION: LES ARTISANS COOPVIE



PAR MESSAGE



LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
BUREAU DES COOPERANTS, COMPA-  
GNIE MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE



Montréal, le 7 juin 1982

Le Syndicat des Employés de Coopératives  
d'Assurance-vie (C.S.N.)  
Section: Les Artisans Coopvie

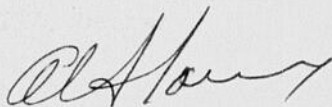
Le Syndicat des Employés de Bureau  
des Coopérants, Compagnie mutuelle  
d'Assurance-vie.

Les parties aux présentes conviennent d'intégrer les salariés  
des Immeubles dans l'échelle des salaires hebdomadaires comme  
suit:

	<u>Classe</u>	<u>Echelon</u>
Viateur Robitaille	6	maximum
Guy Lorrain	3	3
Yvon Gatien	3	3

Il est entendu que l'intégration n'entraîne pas de changement  
quant à la date anniversaire d'accès au poste de ces salariés.

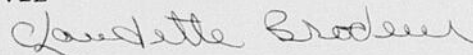
LES COOPERANTS, SOCIETE MUTUELLE  
D'ASSURANCE-VIE



LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE COOPERATIVES D'ASSURAN-  
CE-VIE (C.S.N.)  
SECTION: LES ARTISANS COOPVIE



LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
BUREAU DES COOPERANTS, COM-  
PAGNIE MUTUELLE D'ASSURANCE-  
VIE



APPARIEMENT DES POSTES SYNDIQUES EX-COOPERANTS  
DANS LE PLAN D'EVALUATION DES EX-ARTISANS

SITUATION AUX COOPERANTS			APPARIEMENT AVEC ARTISANS		
NOM	NO.	CL.	NO.	CL.	E
	13	A	33	2	3
DUVERNAY, Lise					
ROCHON, Camille	3	A	11	2	2
DUROCHER, Jean	3	A	11	2	2
HENDERSON, Ginette	53	D	39	3	min
GELINAS, Doris	45	D	2	3	min
CARRIERE, Chantal	46	D	39	3	min
LABERGE, Nicole	35	D	76	3	min
(1) CLOUTIER, Francine	28	D	76	3	min
RICHER, Huguette	12	D	71	4	1
CHERON, Gisele	37	D	2	3	4
GAGNON, Francine	16	D	40	4	2
PELLETIER, Denise	24	D	2	3	3
LAURIN, Simone	21	D	33	2	5
(4) BARRETTE, Carole	36	E	48	3	3
GAMACHE, Sylvie	24	E	39	3	3
ALLARD, Anne	9	E	39	3	4
ALLARD, Céline	42	E	81	5	1
PELLETIER, Ginette	41	E	80	5	3
LALANCETTE, Denise	49	E	39	3	max
NORMANDIN, Denise	47	F	13	5	min
LECLERC, Denise	48	F	40	4	1
BRODEUR, Claudette	10	F	40	4	4
BELANGER, Colette	8	F	40	4	5
(2) PROVOST, Michèle	47	F	40	4	3
FONTAINE, Thérèse	17	F	40	4	max
(1)	Sa tâche actuelle sera soumise au comité d'évaluation, au plus tard à la fin de juin.				
(2)	Fin de période d'essai		13	5	2

APPARIEMENT DES POSTES SYNDIQUES EX-COOPERANTS  
DANS LE PLAN D'EVALUATION DES EX-ARTISANS

<u>SITUATION AUX COOPERANTS</u>			<u>APPARIEMENT AVEC ARTISANS</u>		
<u>NOM</u>	<u>NO.</u>	<u>CL.</u>	<u>NO.</u>	<u>CL.</u>	<u>E</u>
ROBERT, Josée	50	G	29	5	1
DRAPEAU, Danielle	23	G	87	4	5
(3) ROGER, Louis	2	G	9	3	
NOBERT, Claudette	52	H	32	8	1
LABERGE, Lise	34	H	29	5	max
LAPIERRE, Frances	5	I	32	8	4
LAROCHE, François	4	A.O.	27	4	min (40 heures)
FERRON, Jean-Claude	1	O.	27	5	4 (40 heures)

(3) "RED CIRCLE"

(4) Devra être reclassée  
d'ici septembre 1982

N.B.: Il est entendu que l'appariement n'entraîne pas de changements quant à la date anniversaire d'accès au poste de ces salariés.

*[Signature]*

*Clémentine Brodeur  
Lynne Rhéaume*

Le 7 juin 1982

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

03388-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25681-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	82-06-07	82-06-25		82-01-01	82-12-31	23	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des employés de Coopérative d'Assurance-Vie (CSN)</b> 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Les Co-opérant Société Mutuelle d'Assurance-Vie</b> 1259 rue Berri Montréal, Québec H2L 4C7

Unité de négociation

Tous les employés de bureau des Assurances U.C.C. compagnie mutuelle, à l'exception de la secrétaire du secrétaire, de la secrétaire du directeur-général, la secrétaire du directeur-général adjoint et de la secrétaire du responsable du personnel, ainsi que les agents, les vendeurs, les ajusteurs et les gérants et assistants-gérants de service, de même que les personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphe 1, 2 et 3 de la Loi.

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

Prenez note que sur votre convention le nom des parties est Service d'Assurances les Coopérants Inc. et Syndicat des Employés de Bureau des Coopérants. (Assurance Générale-C.S.N.)

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David	83-06-06

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

25681-03  
(16385-01)  
23

SECTION I - BUT DE LA CONVENTION

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1.01 La présente convention a pour but:

a) de promouvoir ENTRE les relations existantes entre la Compagnie, le Syndicat et les salariés;

SERVICE D'ASSURANCES LES COOPERANTS INC.

(ci-après appelé l'Employeur)

ET

SECTION II - LE SYNDICAT

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DES COOPERANTS, (ASSURANCE GENERALE - CSN)

(ci-après appelé le Syndicat)

1982



SECTION I - BUT DE LA CONVENTION

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

SECTION II - DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

2.01 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.

2.02 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.

2.03 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.

9/5  
~~10~~

- 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.

2.04

Définitions

a) Salarié

Le mot "salarié" désigne un salarié couvert par le champ d'application de la présente convention.

b) Fonction

Le mot "fonction" signifie un des emplois apparaissant à l'annexe "A" des présentes.

c) Poste

Le mot "Poste" signifie l'affectation individuelle dans l'une ou l'autre des fonctions apparaissant à l'annexe "A".

d) Employé temporaire

Le terme "employé temporaire" désigne tout salarié embauché en accord avec les dispositions de l'article 12.11 de la présente convention.

AA

9/5

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,

*AD*

- des étudiants, ainsi que toute personne qui n'est pas un salarié au sens du Code du Travail.

3.03 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 - REGIME 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 civils qui suivent la date de son entrée en fonction.

5.03 Renonciation du 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

*de* *95*

l'Employeur, entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) 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.

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.

~~AE~~ 23

SECTION VI - LIBERTE 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 concomitamment remis au chef du Personnel ou son représentant.

6.02 Négociation et arbitrage

- a) 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.
- b) Pendant la durée de la présente convention collective, un membre du comité de griefs et un officier du Syndicat 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.

6.03 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)

~~AE~~

43

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. 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. A 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.

6.04 Délégués syndicaux

- a) En plus des Officiers du Syndicat qui peuvent faire office de délégués syndicaux, le Syndicat peut désigner un autre salarié comme délégué syndical pour représenter les employés de la compagnie. 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 chef administratif ou son remplaçant.

MS  
AS

6.05 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 VII - REPRESENTATION ET COMITE

7.01 Comité Exécutif

- a) L'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel du Syndicat, un comité exécutif composé des officiers choisis par les membres du Syndicat. Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur des noms des salariés et de tout changement subséquent.
- b) Les membres du comité exécutif du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire, après avoir préalablement avisé leur chef administratif 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, la Compagnie 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 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.

*[Signature]*

*[Signature]*

- 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 chef administratif ou son remplaçant, sur tout grief qui est soumis au comité.

## SECTION VIII - PROCEDURE 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

Les parties conviennent que tout employé qui se croit lésé d'une façon quelconque 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 1ère étage - Chef du Personnel

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 chef du Personnel 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 chef du Personnel ou son Représentant doit rendre sa décision écrite au salarié, avec copie au Syndicat, dans les dix (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


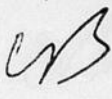
Lorsque le Syndicat décide de référer un grief à l'arbitrage, il doit informer l'Employeur par écrit au plus tard le soixantième (60e) jour de calendrier suivant la présentation du grief à la première étape. Tout grief porté à l'arbitrage est soumis à un arbitre unique. Les arbitres uniques pour la durée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

- 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 ouvrables 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 d'une 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


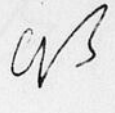
Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives ou sans cause sérieuse.

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.

SECTION X - ANCIENNETE

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;
- 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.

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~~ 95

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 - SECURITE D'EMPLOI

11.01 Définitions

- 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 sa fonction 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 ou administratifs

Si la Compagnie modifie ses structures administratives ou ses méthodes de travail, par voie de mécanisation ou autrement, elle prendra les mesures nécessaires pour permettre aux salariés affectés de s'adapter à ces changements.

~~CS~~ CS

- a) Les salariés dont les fonctions sont modifiées par suite de ces transformations recevront l'entraînement usuel pour leur permettre de s'adapter à ces changements pourvu qu'ils possèdent les qualifications requises.
- b) Les nouvelles fonctions qui seront créées au sein de l'aire de négociation par suite de ces transformations seront offertes au personnel de la Compagnie par voie habituelle de l'affichage.

11.03 Procédure de déplacement

- a) Dans les cas de surplus de personnel, la Compagnie 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 11.03b).
  - 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.
- 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 la fonction visée. 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 sa nouvelle fonction.

~~CS~~ CS

- c) A 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, à défaut de quoi il devra verser un (1) mois de plein salaire au salarié.

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:

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'il se produit un poste vacant à l'intérieur d'une fonction donnée, tous les salariés de cette fonction, d'une fonction de la même classe ou d'une classe supérieure de salaire qui ont été mis à pied ou déplacés, devront avoir été invités à combler ce poste avant que la Compagnie puisse afficher le poste vacant en conformité avec les clauses 12.02, 12.03 et 12.04.

~~AD~~ CS

- 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) La Compagnie avise par écrit et sous pli recommandé les salariés mis à pied de l'existence d'un poste vacant. Elle 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 la Compagnie d'exercer ses activités professionnelles.

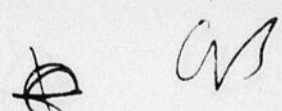
SECTION XII - PROMOTIONS, MUTATIONS, REMPLACEMENT  
TEMPORAIRE

---

12.01 Définitions

a) Promotion

Le mot "promotion" signifie le passage par un salarié à un poste d'une autre fonction



appartenant à une classe de salaire supérieur à la sienne.

b) Mutation

Le mot "mutation" signifie le passage par un salarié à un poste de la même fonction ou à une fonction appartenant à la même classe de salaire que la sienne.

c) 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) A 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.

L'Employeur accepte qu'un employé absent durant la période d'affichage puisse soumettre sa candidature par l'entremise d'un représentant syndical. Toutefois, dans cette dernière éventualité, le salarié absent devra être en mesure d'occuper le poste, le cas échéant, dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables à compter de l'avis de nomination.

*AS*      *AS*

Dans tous 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.

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.

Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait de l'employé promu, 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 employé 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 Syndicat et portée à l'arbitrage, il appartient alors à l'Employeur de démontrer que tel candidat ne satisfait pas aux exigences requises.

*ba* *AR*

12.08 Rémunération

- a) 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.

- b) 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) Le salarié muté d'une fonction à une autre évaluée comme appartenant à la même classe 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) A la demande de l'Employeur, un salarié peut être appelé à remplacer temporairement un autre salarié absent 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 à un salarié du service concerné en tenant compte de l'ancienneté et des exigences

~~A~~ 9/3

du poste. S'il n'y a aucun salarié intéressé dans le service concerné, le poste sera offert à un salarié d'un autre service en tenant compte de l'ancienneté et des exigences du poste.

- b) Lorsqu'un salarié remplace temporairement un autre salarié absent qui occupe un emploi d'une classe supérieure, il reçoit à compter du premier jour de remplacement, le salaire du premier échelon de la classe de celui qu'il remplace, 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 en remplace un autre dans un poste d'une classe égale ou inférieure, il conserve le taux de salaire normal de son poste 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 Emplois temporaires

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut recourir aux services d'employés temporaires:

- a) Lorsqu'un employé temporaire sera requis, celui-ci sera embauché pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, sauf pour les congés de maternité où la période de remplacement sera celle du congé de maternité.

~~A~~

CS

- b) Le délai fixé précédemment pourra toutefois être prolongé avec l'accord du syndicat.
- c) Après le délai prévu en a) et à moins que celui-ci soit prolongé avec l'accord du Syndicat, le poste concerné devra être affiché s'il est toujours requis.
- d) Dès l'embauchage, l'Employeur fournit au Syndicat son nom, la durée prévue de son emploi, le poste occupé et la date de son entrée en fonction.
- e) Un employé temporaire débute sa période de probation le lundi suivant le jour où le Syndicat a été informé par écrit qu'un employé temporaire sera embauché sur une base permanente.

#### 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 Chef du Personnel ou son représentant qui, le cas échéant, donnera à préférence au dit 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 Chef du Personnel 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 XIII - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

#### 13.01 Principe

L'Employeur doit prendre tous les moyens qui s'imposent pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

*Handwritten initials: a circle with a dot and the letters 'WS'*

SECTION XIV - ACCIDENT DE TRAVAIL, SERVICE MEDICAL  
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

La Compagnie 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 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.

 CAS

14.04 Employé 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 disponible et vacant sur lequel il peut accomplir les exigences normales.

A 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) 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 (2) semaines.

*9/5*  
*[Signature]*

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

SECTION XVI - PERIODE DE REPAS ET DE REPOS

16.01 Période de repas

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

SECTION XVII - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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.

as

~~as~~

- 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 cinq dollars (\$5.00).
- b) Si le temps supplémentaire se poursuit après vingt-deux (22) heures, le salarié bénéficiera d'une allocation de transport de cinq dollars (\$5.00).

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.

AS

⊗

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 Paielement 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 FETES CHOMES ET PAYES

18.01 Enumération


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 Grâces
- 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.

 WS

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 réparties

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 fête

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

~~A~~ *AS*

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.

- 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, comptent 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

A      *CS*

journée(s) additionnelle(s) de vacances  
comme suit:

- 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 se situe au mois d'avril.

19.03 Période de vacances

Les salariés peuvent prendre leurs vacances dans les douze (12) mois suivant le 1er mai de l'année en cours. Cependant, tout salarié peut prendre trois semaines entre le 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.

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 dans un service est fait en accordant la priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté et ce, par ordre d'ancienneté.

CS

b) Une liste définitive des dates de vacances annuelles doit être affichée au plus tard 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.

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 directeur de service 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 directeur de service ou son remplaçant.

19.07 Remise de la paie de vacances

La paie de vacances est déposée au compte du salarié à la paie précédant la date de son départ pour vacances.

19.08 Départ

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

~~R~~

MS

SECTION XX - CONGES SOCIAUX

20.01 Enumération

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

a) Décès

- 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 maximum de trois (3) jours ouvrables dont la dernière journée est celle des funérailles. 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: un maximum de trois (3) jours ouvrables dont la dernière journée est celle des funérailles;
- à l'occasion du décès d'un grand-parent, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, 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 maximum de trois jours ouvrables dont la dernière journée est celle des funérailles.

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.

c) Naissance ou adoption

A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: trois (3) jours ouvrables complets, au choix du salarié, à la condition qu'ils soient pris dans les quinze (15) jours suivant la naissance ou l'adoption.

~~10~~

CB

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 nécessaire, 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.

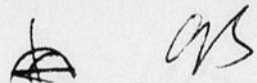
SECTION XXI - CONGES PERSONNELS AUTORISES

21.01 Congé pour raisons personnelles

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

21.02 Déménagement

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



21.03 Charge politique

Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans traitement 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 directeur de service 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 chef du Personnel ou son représentant, la preuve des faits, justifiant une telle absence.

SECTION XXII - CONGES DE MATERNITE

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 du 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.

→ CA

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

A 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.

~~15~~ CR

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) A 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 ou se voit confier un poste équivalent dans les deux (2) mois de son retour au travail pour les salariées des classes 1 et 2 et dans les quatre (4) mois de son retour pour les autres salariées, 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. Toutefois, dès son retour au travail, cette salariée recevra le salaire qu'elle aurait touché si elle avait occupé immédiatement son poste ou un poste équivalent.

SECTION XXIII - CONGES 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;

as

RE

- 100% du salaire normal est payé durant les huit (8) jours ouvrables suivants;
- 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;
- 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 la Compagnie.

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 directeur de service, 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.

SECTION XXIV - ASSURANCES COLLECTIVES

24.01 Régime

Les parties conviennent de maintenir un régime d'assurance collective.

SECTION XXV - REGIME 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 COMITE D'EVALUATION  
DES EMPLOIS


26.01 Classification

Les salariés sont classifiés conformément aux catégories de fonctions énumérées à l'annexe "A" des présentes.

26.02 Création ou modification de fonction

Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur décide de créer des nouvelles fonctions, il devra au préalable consulter le Syndicat au sujet des attributions de cette fonction ainsi que de la classe de salaire projetée. L'Employeur se réserve le droit de concrétiser la nouvelle fonction, c'est-à-dire de créer la nouvelle fonction, de la mettre en vigueur et de la combler. En cas de désaccord, le cas sera soumis pour règlement selon la procédure de griefs.

Dans un tel cas, si un grief est porté à l'arbitrage, il est convenu que l'arbitre a le pouvoir de déterminer dans quelle classe la fonction doit se situer, en tenant compte des classes existantes, ou il peut créer une nouvelle classe.

 *CVB*

26.03 Changement substantiel dans la nature d'un poste

Advenant un changement substantiel dans la nature d'un poste pendant la durée de la présente convention, le Syndicat peut demander une réévaluation du taux de salaire et, à défaut d'entente entre les parties, le Syndicat a le droit de présenter un grief selon le mode de règlement de griefs prévu par cette convention. Dans ce cas, les délais pour la soumission du grief sont d'un (1) mois à compter du dernier fait qui a contribué à la cause de ce changement substantiel. S'il y a eu changement substantiel, le tribunal doit fixer la classe de salaire et les attributions de cette fonction modifiée en relation avec les classes de salaire et les conditions de travail prévues par la présente convention.

26.04 Changement de salaire

Tout changement de salaire causé par un changement de classe prend effet rétroactivement à la date d'entrée du salarié dans la nouvelle fonction ou à la date de modification de la fonction.

26.05 Comité d'évaluation des emplois

Un comité d'évaluation formé de trois (3) représentants de chacune des parties est formé pour assurer l'application du système d'évaluation existant.

26.06 Fonction du comité

Le comité mentionné ci-haut, lorsqu'une demande lui est faite à cet effet, a pour fonction de procéder à l'évaluation de tout nouvel emploi ou de toute modification significative apportée à un emploi existant. Chacune des parties peut être assistée de son conseiller technique.

26.07 Démarche suivie

Lorsqu'un nouvel emploi est créé ou qu'une modification significative est apportée à un emploi existant, la description du nouvel emploi ou de la modification est soumise aux membres du comité d'évaluation. Le comité d'évaluation doit alors évaluer l'emploi et déterminer à l'intérieur de quelle classe l'emploi doit se situer, le tout en conformité avec le système d'évaluation existant et la structure des emplois apparaissant en annexe.

A défaut d'entente entre les membres du comité d'évaluation au sujet des dispositions prévues au paragraphe précédent, le litige est soumis par l'une ou l'autre des parties pour arbitrage dans les plus brefs délais, à un spécialiste de l'évaluation des emplois, choisi par les parties. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, celui-ci sera nommé par le Ministre du travail.

La sentence, basée sur le système d'évaluation existant, est exécutoire et rétroactive à la date de la présentation de la demande ou de l'entrée en vigueur lorsqu'il s'agit d'une nouvelle fonction. Les frais de l'arbitre sont partagés 50/50 entre l'Employeur et le Syndicat.

SECTION XXVII - ENCOURAGEMENT A L'ETUDE

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'école sont sujets à l'approbation de la Compagnie;
- 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 fonctions supérieures;



- c) Si la Compagnie accepte le cours proposé par le salarié, elle lui rembourse le montant convenu pourvu qu'il fournisse la preuve qu'il a suivi le cours assiduellement et obtenu des succès convenables lors des examens.

SECTION XXVIII - SALAIRES

28.01 Echelles 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 salaire.

28.05 Promotion

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

28.07 Changement de classe sans promotion (réévaluation)

Le salarié qui a changé de classe sans changer de fonction à la suite de la revision de sa fonction voit son salaire majoré suivant les dispositions de l'article 12.08a) et 28.03.

28.08 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 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.

29.02 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.

29.03 Indexation pour 1982

Après publication de l'indice de 1981, l'échelle de salaire de l'année 1982 est majorée de deux (\$2.00) par semaine pour chaque un pour cent (1%) d'augmentation en excédent de dix pour cent (10%) jusqu'à un maximum de 2%.

29.04 Fractions

Toute fraction inférieure à un demi pour cent ( $\frac{1}{2}\%$ ) est ignorée alors que celle de un demi pour cent ( $\frac{1}{2}\%$ ) 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 - GREVE OU CONTRE-GREVE

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 - RETROACTIVITE

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 1982.

b) Rétroactivité quant au temps supplémentaire

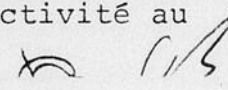
Les salariés qui ont été rémunérés pour des heures de travail effectuées en temps supplémentaire depuis le premier janvier 1982, selon les termes de la convention collective précédente, reçoivent pour ces mêmes heures une rétroactivité égale à la différence entre le taux prévu à la convention collective 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 employés 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 employé ayant démissionné ou ayant été congédié n'est pas couvert par les dispositions de cet article.

SECTION XXXV - DUREE

35.01 La présente convention collective de travail a une durée d'un (1) an, soit du 1er janvier au 31 décembre 1982.

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 à Montréal, ce 7ième jour de juin 1982.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE BUREAU DES COOPERANTS  
ASSURANCE GENERALE  
(CSN)

SERVICE D'ASSURANCES  
LES COOPERANTS INC.

Ernest Rodgers  
Lucie Cusson  
Pierre Gervais CSN

Robert Stacey  
Jeanne Stude  
André Madry

ANNEXE "A"

CLASSES ET FONCTIONS

- 1- Préposé à la classification
- 2- Préposé au dactylo (administration et souscription)  
Préposé au dactylo (sinistres)  
Préposé à l'encaissement
- 3- Préposé à la codification (administration et souscription)  
Préposé à la codification (sinistres)  
Dactylo-dictaphoniste
- 4- Préposé aux avenants et renouvellements automobile  
Préposé aux avenants et renouvellements incendie  
et risques divers
- 5- Préposé à la comptabilité
- 6- Souscripteur automobile  
Souscripteur incendie et risques divers

Les descriptions de fonctions ne sont pas incluses dans la convention mais en font partie et sont disponibles aux employés qui en font la demande.

Ⓟ

AS

ANNEXE "B"

EHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

ANNEE 1982

CLASSES	ECHELONS						
	MIN.	1	2	3	4	5	MAX.
1	231	235	239	244	248	253	257
2	236	240	245	249	254	258	263
3	242	247	253	258	264	269	275
4	249	255	260	266	271	277	282
5	265	271	278	285	291	298	305
6	279	287	295	302	310	318	326

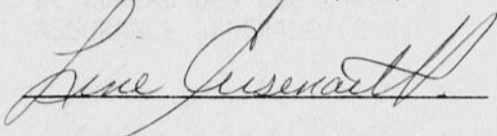
ANNEXE "C"

MONTANT FORFAITAIRE

L'Employeur convient de verser avec la dernière paye de l'année un montant forfaitaire de \$200.00 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 7ième jour de juin 1982.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE BUREAU DES COOPERANTS,  
ASSURANCE GENERALE (CSN)

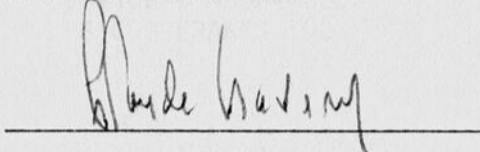


---

---

---

SERVICE D'ASSURANCES  
LES COOPERANTS INC.



---

---

---

ANNEXE "D"

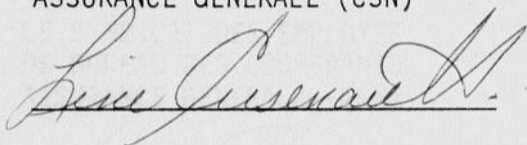
TRAVAUX PREPARATOIRES A LA NEGOCIATION

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 7ième jour de juin 1982.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE BUREAU DES COOPERANTS,  
ASSURANCE GENERALE (CSN)



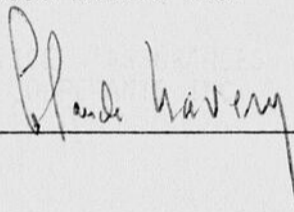
---

---

---

---

SERVICE D'ASSURANCES  
LES COOPERANTS INC.



---

---

---

---

ANNEXE "E"

LETTRE D'ENTENTE

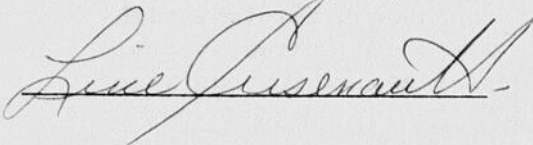
Le présent document a pour effet de compléter l'article 23.01 de la présente convention, par une entente intervenue entre "Service d'Assurances Les Coopérants Inc." et le "Syndicat des employés de bureau des Coopérants, Assurance générale (CSN)". Cette entente doit se lire comme suit:

Le salarié, qui, à la date de signature de la présente convention, a, à son crédit, des jours de maladie accumulés, peut les utiliser pour combler la différence entre la prestation d'assurance-salaire et son plein salaire pour les deux (2) premiers jours consécutifs de maladie, pour chaque période continue d'absence et, ce, jusqu'à épuisement de la banque.

Cette entente prend effet le 7 juin 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 7ième jour de juin 1982.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE BUREAU DES COOPERANTS,  
ASSURANCE GENERALE (CSN)

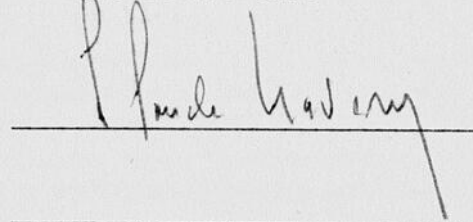


---

---

---

SERVICE D'ASSURANCES  
LES COOPERANTS INC.



---

---

---

ANNEXE "F"

PROTOCOLE D'INTENTION

convenu

entre: LES COOPERANTS, SOCIETE MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

et : SERVICE D'ASSURANCES LES COOPERANTS INC.,

LE 7 JUIN 1982

---

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 employés de l'une ou de l'autre corporation, lesquels employés 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 employés de l'une ou de l'autre entreprise en autant qu'ils 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 employés de l'autre Corporation des postes ainsi disponibles et invitent lesdits employés 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 employés sont soumis notamment à la période de probation et autres clauses de la convention collective à titre de nouveaux employés.

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.

La Corporation des Employés de Bureau  
des Corporations, Association générale  
d'assurance-vie

Le Syndicat des Employés de Bureau  
des Corporations, Association générale  
d'assurance-vie

Il est entendu entre les parties que les articles  
des Statuts, Règlement d'assurance générale, portant, en par-  
ticulier, sur les dispositions relatives à l'ancienneté de service  
à l'article 17 de leur charte, ainsi que des cours en ad-  
dition aux cours à attribuer lors de la retraite.

De la même façon, les statuts des Corporations, de  
même que les règlements d'assurance générale, portant sur les  
cours à attribuer lors de la retraite.

Les dispositions relatives à l'ancienneté de service  
à l'article 17 de leur charte, ainsi que des cours en ad-  
dition aux cours à attribuer lors de la retraite.

Montréal, le 7 juin 1982

Le Syndicat des Employés de Bureau  
des Coopérants, Assurance générale  
(CSN)

Le Syndicat des Employés de Bureau  
des Coopérants, Compagnie Mutuelle  
d'Assurance-vie

Il est entendu entre les parties que les salariés  
des Coopérants, Compagnie d'Assurance générale, peuvent, en ver-  
tu des dispositions relatives à l'encouragement à l'étude prévues  
à l'article 27.01 c) de leur convention, prendre des cours en as-  
surance-vie, afin d'accroître leurs chances de promotion.

De la même façon, les salariés des Coopérants, So-  
ciété Mutuelle d'Assurance-vie, pourront prendre des cours en as-  
surance générale, selon les dispositions de l'article 27.01 a).

*Ph*  
*Al*  
LES COOPERANTS, SOCIÉTÉ MUTUELLE  
D'ASSURANCE-VIE  
*Service d'Assurances  
des Coopérants Inc.*

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
BUREAU DES COOPERANTS, ASSU-  
RANCE GÉNÉRALE (CSN)

*Lise Gusevich*

*Philippe Lavergne*

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
BUREAU DES COOPERANTS, COMPA-  
GNIE MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

*Al*

TABLE DES MATIERES

SECTIONS	PAGES	
I	BUT DE LA CONVENTION	1
	1.01	1
II	DISPOSITIONS PRELIMINAIRES	1
	2.01 Langue de travail	1
	2.02 Nature confidentielle du travail	1
	2.03 Règles d'interprétation	1
	2.04 Définitions	2
	2.05 Non-discrimination	3
III	JURIDICTION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE	3
	3.01 Agent négociateur	3
	3.02 Champ d'Application	3
	3.03 Contrats à forfait	4
IV	DROITS DE LA DIRECTION	4
V	REGIME SYNDICAL	4
	5.01 Adhésion des salariés actuels	4
	5.02 Adhésion des nouveaux salariés	4
	5.03 Renonciation du statut de membre	4
	5.04 Cotisations syndicales	5
	5.05 Informations supplémentaires	5
	5.06 Exclusion du Syndicat	5
VI	LIBERTE D'ACTION SYNDICALE	6
	6.01 Affichage	6
	6.02 Négociation et arbitrage	6
	6.03 Permis d'absence pour activités syndicales	6
	6.04 Délégués syndicaux	7
	6.05 Conseiller syndical	8
VII	REPRESENTATION ET COMITE	8
	7.01 Comité Exécutif	8
	7.02 Comité de griefs	8

AR      *CVS*

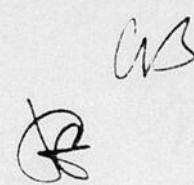
SECTIONS	PAGES	
VIII	PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	9
	8.01 Définition	9
	8.02 Procédure préliminaire	9
	8.03 1ère étape - Chef du Personnel	9
	8.04 Deuxième étape: arbitrage	10
	8.05 Pouvoirs de l'arbitre	10
	8.06 Audition et sentence arbitrale	11
	8.07 Frais d'arbitrage	12
	8.08 Dispositions générales relatives à la procédure	12
	8.09 Non-discrimination	12
IX	MESURES DISCIPLINAIRES	13
	9.01 Principe	13
	9.02 Recours du salarié	13
	9.03 Délai de péremption	13
	9.04 Avis préalable et progression	13
	9.05 Dossier de l'employé	14
	9.06 Fardeau de la preuve	14
X	ANCIENNETE	14
	10.01 Définition de l'Ancienneté	14
	10.02 Acquisition de l'ancienneté (période de probation)	14
	10.03 Interruption et perte d'ancienneté	15
	10.04 Absence autorisée	16
	10.05 Liste des mouvements de main-d'oeuvre	16
XI	SECURITE D'EMPLOI	16
	11.01 Définitions	16
	11.02 Changements technologiques ou administratifs	16
	11.03 Procédure de déplacement	17
	11.04 Avis de mise à pied	18
	11.05 Mise à pied	18
	11.06 Procédure de rappel au travail	18
	11.07 Indemnité de licenciement	19

SECTIONS	PAGES	
XII	PROMOTIONS, MUTATIONS, REMPLACEMENT TEMPORAIRE	19
	12.01 Définitions	19
	12.02 Affichage des postes vacants ou nouveaux	20
	12.03 Candidature	20
	12.04 Attribution des postes	21
	12.05 Avis de nomination	21
	12.06 Période d'essai	21
	12.07 Fardeau de la preuve	21
	12.08 Rémunération	22
	12.09 Remplacement ou transfert temporaire	22
	12.10 Rétrogradation	23
	12.11 Emplois temporaires	23
	12.12 Dispositions particulières	24
XIII	SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	24
	13.01 Principe	24
XIV	ACCIDENT DE TRAVAIL, SERVICE MEDICAL ET COMPENSATION	25
	14.01 Premiers soins	25
	14.02 Accident de travail	25
	14.03 Compensation	25
	14.04 Employé handicapé	26
XV	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	26
	15.01 Semaine régulière de travail	26
XVI	PERIODE DE REPAS ET DE REPOS	27
	16.01 Période de repas	27
XVII	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	27
	17.01 Principe	27
	17.02 Rémunération	27
	17.03 Allocation spéciale	28

*MS*


*RE*

SECTIONS	PAGES
17.04 Répartition	28
17.05 Option	28
17.06 Avis préalable	29
17.07 Paiement du temps supplémentaire	29
XVIII JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES	29
18.01 Enumération	29
18.02 Rémunération	30
18.03 Fêtes réparties	30
18.04 Travail les jours de fête	30
XIX VACANCES ANNUELLES	30
19.01 Durée des vacances	30
19.02 Calcul de l'indemnité de vacances	31
19.03 Période de vacances	32
19.04 Choix des dates de vacances	32
19.05 Vacances reportées	33
19.06 Jours fériés et vacances annuelles	33
19.07 Remise de la paie de vacances	33
19.08 Départ	33
XX CONGES SOCIAUX	34
20.01 Enumération	34
20.02 Distance	35
20.03 Avis	35
20.04 Urgence	35
XXI CONGES PERSONNELS AUTORISES	35
21.01 Congé pour raisons personnelles	35
21.02 Déménagement	35
21.03 Charge politique	36
21.04 Service de juré ou de témoin	36
XXII CONGES DE MATERNITE	36
22.01 Conditions générales	36
22.02 Arrêt de travail	36
22.03 Indemnité	37
22.04 Retour au travail	37



SECTIONS	PAGES
22.05 Complications médicales	37
22.06 Congé personnel relié à l'accouchement	37
22.07 Assurances	37
22.08 Avortement	38
22.09 Retour au travail	38
XXIII CONGES DE MALADIE ET ASSURANCE SALAIRE	38
23.01 Congé de maladie	38
23.02 Assurance salaire	39
23.03 Rente d'invalidité	39
23.04 Réclamations	39
23.05 Informations	40
23.06 Certificat médical	40
23.07 Soins - Famille immédiate	40
XXIV ASSURANCES COLLECTIVES	40
24.01 Régime	40
XXV REGIME DE RETRAITE	40
25.01	40
25.02	40
25.03	41
25.04	41
25.05	41
XXVI CLASSIFICATION ET COMITE D'EVALUATION DES EMPLOIS	41
26.01 Classification	41
26.02 Création ou modification de fonction	41
26.03 Changement substantiel dans la nature d'un poste	42
26.04 Changement de salaire	42
26.05 Comité d'évaluation des emplois	42
26.06 Fonction du comité	42
26.07 Démarche suivie	43
XXVII ENCOURAGEMENT A L'ETUDE	43
27.01 Choix de cours et aide financière	43

SECTIONS	PAGES
XXVIII SALAIRES	44
28.01 Echelles de salaires	44
28.02 Salaire à l'embauchage	44
28.03 Changement de salaire	44
28.04 Salaire maximum	44
28.05 Promotion	44
28.06 Rétrogradation	45
28.07 Changement de classe sans promotion (réévaluation)	45
28.08 Réintégration d'un poste	45
XXIX CLAUSE D'INDEXATION	45
29.01 But	45
29.02 Base de la formule	45
29.03 Indexation pour 1982	46
29.04 Fractions	46
XXX VERSEMENT DU SALAIRE	46
30.01	46
XXXI DROITS ACQUIS	46
31.01	46
XXXII GREVE OU CONTRE-GREVE	47
32.01	47
XXXIII ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	47
33.01	47
XXXIV RETROACTIVITE	47
34.01	47
34.02 Droit à la rétroactivité	47
XXXV DUREE	48
35.01	48
35.02 Dénonciation	48
35.03 Prolongation	48

 *AS*

ANNEXES

		<u>Pages</u>
Annexe "A"	Classes et fonctions	49
Annexe "B"	Echelles des salaires hebdomadaires	50
Annexe "C"	Montant forfaitaire	51
Annexe "D"	Travaux préparatoires à la négociation	52
Annexe "E"	Lettre d'entente	53
Annexe "F"	Protocole d'intention	54-55
Annexe "G"	Encouragement à l'étude	56