

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

02024-8
Dépôt N°: 81 03 587

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		15-6136-07		
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-03-13		81-03-17		81-03-13	83-12-31	170

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Employés Professionnels et Bureaux, local 57 CPC-FIQ Att: M. Ronéo Corbeil 2100 ave Papineau Montréal, Qué. H2K 4J4	<input type="checkbox"/> Déposant La Sauvegarde Compagnie d'Assurance sur la Vie 1 Complexe Desjardins Tour Sud Montréal, Qué. H5B 1B6

Unité de négociation

- Et. visés: Tous ses établissements

"Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail sauf les chefs de service, les chefs de section et les représentants-vendeurs."

Région	Activité	Affiliation
2-A-B	7611 (9)	7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le nom de l'association n'est pas inscrit sur le document déposé.
2. Le nom de l'employeur n'est pas inscrit sur le document déposé.
3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.
4. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'accréditation.
5. Le nom de l'association est différent de celui de l'accréditation.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>André P. David</i>	81-03-31

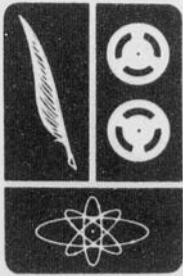
Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /dg



SIÈGE SOCIAL: 1290, rue St-Denis, Bureau 24, Montréal, Québec H2X 3J7 Tél.: 288-6511



UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS ET DE BUREAU



LOCAL 57

Montréal, le 16 mars 1981.

Ceci est une copie conforme du mémoire d'entente intervenu
entre:

COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE
LA SAUVEGARDE,
d'une part

ET

UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
LOCAL 57, C.T.C.-F.T.Q.
d'autre part

'81 MAR 17 11 07

DIRECTION GÉNÉRALE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

Roméo CORBEIL,
Secrétaire-Général.



SIÈGE SOCIAL: 1290, rue St-Denis, Bureau 24, Montréal, Québec H2X 3J7 Tél.: 288-6511

C-527

Mémoire d'entente intervenue entre, Compagnie d'assurance sur la vie La Sauvegarde d'une part;

et l'Union Internationale des employés professionnels et de bureau local 57 CTC FTQ ci-après appelée le syndicat d'autre part;

- 1) Ce mémoire d'entente est sujet à ratification par les membres du syndicat. S'il n'est pas ratifié, il deviendra nul et sans effet.
- 2) Tous les articles et clauses qui ont été paraphés en date du 1er janvier 1981 seront considérés comme réglés et feront partie de la convention collective de travail qui sera d'une durée de 3 ans, i.e. à compter du 1er janvier 1981 jusqu'au 31 décembre 1983 et ceci si ratifié par les membres.
- 3) Tous les salariés seront rappelés au travail le 16 mars 1981. *Les bureaux seront fermés jusqu'au 19 mars 1981 sans paie.*
- 4) Les salariés rappelés au travail et qui ne pourraient se présenter le 16 mars 1981 devront le faire dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une lettre recommandée envoyée à leur dernière adresse connue, à moins de raisons valables soumises à l'employeur.
- 5) Les parties conviennent que la convention collective intervenue entre-elles le 13 mai 1981 s'applique jusqu'au 31 décembre 1983. Les parties s'entendent pour que la nouvelle convention collective s'applique à la date du retour au travail des salariés, soit le 16 mars 1981 à l'exclusion de l'annexe "A" concernant les salaires.
- 6) Les parties conviennent que la nouvelle convention collective n'a pas d'effet rétroactif sauf pour l'échelle salariale prévue au 1er janvier 1981.
- 7) La période de grève est considérée comme ayant été travaillée en ce qui concerne le calcul des vacances.
- 8) Les programmes de prévoyances collectives vie et maladie existant antérieurement et actuellement en vigueur sont maintenus et payés par l'employeur et ne seront pas affectés par le conflit de travail du 3 février 1981 au 16 mars 1981.
- 9) Le temps accumulé entre le jour de la sortie et le jour de la rentrée au travail s'accumule comme s'il n'y avait pas eu d'interruption de travail et les salariés seront considérés par l'employeur comme ayant été au travail durant cette période. Toutefois les salariés ne sont pas rémunérés pour la période de l'arrêt de travail, soit du 3 février 1981 au 16 mars 1981 exclusivement.
- 10) L'employeur s'engage pour lui-même, de même que ses officiers, administrateurs, agents préposés et représentants, à n'exercer aucun recours judiciaire, poursuite ou instance contre le syndicat et leurs officiers, administrateurs, agents, représentants, préposés ou mandataires ou contre tous membres de l'unité de négociation impliqués aux présentes devant toute cour civile ou tribunal de droit commun, de droit pénal, administratif ou quasi-judiciaire pour tout fait, geste, action ou déclaration découlant des événements reliés aux négociations ayant débuté en novembre 1980 et jusqu'à la signature de la présente.
- 11) Le syndicat s'engage pour lui-même que ses officiers, les employés, administrateurs, agents, préposés et représentants à se désister ou à n'exercer aucun recours judiciaire, poursuite ou instance contre l'employeur et leur officiers, administrateurs, agents, représentants, préposés ou mandataires ou contre tous membres devant toute cour civile ou tribunal de droit commun, de droit pénal, administratif ou quasi-judiciaire pour tout fait, geste, action ou déclaration découlant des événements reliés aux négociations ayant débuté en novembre 1980 et jusqu'à la signature de la présente.
- 12) L'employeur, ses officiers, administrateurs, préposés, agents et représentants s'engage à n'exercer aucune représaille ou discrimination, à n'imposer aucune réprimande, sanction pénale ou mesure disciplinaire que ce soit contre tous et chacun des membres de l'unité de négociation impliqués aux présentes, ni contre le syndicat signataire, leurs officiers, administrateurs, agents, préposés et représentants découlant des événements reliés aux négociations ayant débuté en novembre 1980 et jusqu'à la signature des présentes.

- 13) Les vacances qui sont dues aux salariés selon les dispositions de la convention collective seront payées comme si elles avaient été prises ou seront reportées sur demande de celui qui y a droit; dans ce cas, lesdites vacances devront être prises entre le jour de la rentrée, soit le 16 mai 1981 et le 1er mai 1981.
- 14) Les vacances gagnées entre le 1er mai 1980 et 30 avril 1981 seront calculées et prises en conformité avec la convention collective et ce, sans qu'il n'y ait eu d'interruption d'ancienneté.
- 15) Les personnes ayant encore droit à des vacances et qui ne retournent pas au travail seront créditées et payées pour de telles vacances comme si elles avaient travaillé jusqu'à la date du début de l'arrêt de travail, soit le 3 février 1981.
- 16) Les délais des griefs antérieurs au conflit sont prolongés jusqu'au 23 mars 1981.
- 17) Les déductions à la source pour le paiement des obligations d'épargnes du Canada seront échelonnées sur une période de 10 semaines après le retour au travail.
- 18) Toute dispute quant à l'interprétation de la présente entente sera traitée comme un grief pouvant être soulevé selon les dispositions de la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective intervenue entre les parties, la présente entente faisant partie intégrale de la présente convention collective.

SIGNEE A MONTREAL, ce 13 jour de mai 1981 par les parties ci-dessous désignées et par leurs mandataires dûment autorisés à ce faire.

COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE
LA SAUVEGARDE

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU LOCAL 57
CTC - FTQ

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

ARTICLE I

DEFINITIONS

1.01 Employeur

SW

Compagnie d'assurance sur la vie La Sauvegarde.

A

1.02 Syndicat

1.03 Salarié

SW

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation, tel que mentionné à la clause 3.01 de cette convention.

A

1.04 a) Salarié temporaire

Un salarié embauché pour remplacer un salarié dans l'une ou l'autre des situations suivantes, lorsque l'employeur comble temporairement un poste vacant:

SW

- congé annuel payé
- congé de maternité
- absence pour maladie, accident
- absence pour activités syndicales
- congé autorisé.

A

1.04 b)

SW

Tout salarié embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel possède également le statut de salarié temporaire, cependant, sa durée d'emploi ne peut dépasser cinq (5) mois consécutifs.

A

1.04 c)

Les étudiants embauchés pour la période se situant entre le 1er mai et le 30 septembre sont également des salariés temporaires.

B

1.04 d)

Dans les trois (3) situations précédentes, l'employeur avise le syndicat par écrit en donnant le motif et la durée approximative de l'embauche.

B

1.05 Salarié à temps partiel

c'est

Le salarié régulier embauché pour des semaines de travail réduites, mais de façon continue et répétitive. Il est rémunéré au prorata des heures travaillées dans le grade où il est affecté.

B

1.06 Unité administrative

Groupe de salariés identifiés selon la plus petite des entités suivantes qui s'applique au salarié concerné: direction, service, division, section. Ce groupe est habituellement placé sous la responsabilité du personnel de gestion, i.e. directeur, adjoint ou surintendant, chef de service, chef de section.

B

v. i. vice-président, directeur, directeur de division, directeur de section.

1.07 Promotion

Mutation ou déplacement d'un salarié d'une classification donnée à une classification supérieure.

A

1.08 Transfert

Mutation ou déplacement d'un salarié d'une classification donnée à une classification égale.

A

1.09 Rétrogradation

Mutation ou déplacement d'un salarié d'une classification donnée à une classification inférieure.

A

1.10 Poste

Ensemble des tâches, obligations et responsabilités régulièrement confiées à un seul ~~salarié~~ ^{salarié} et accomplies par lui dans la réalisation d'un travail à l'intérieur d'une organisation.

A

1.11 Fonction

Ensemble de postes comportant des tâches du même genre (exemple: commis II).

A

1.11 Tâche

Travail spécifique que le titulaire d'un poste doit accomplir. Il y en a plusieurs dans un même poste.

ARTICLE II

DECLARATION DES PARTIES

2.01 But

Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés représentés par le syndicat, d'établir une méthode afin de régler à l'amiable tout grief qui peut survenir entre l'employeur et le syndicat et de définir les conditions de travail des salariés représentés par le syndicat.

2.02 Principe

Les deux (2) parties à cette convention conviennent que, en tout temps, l'exercice de leurs droits doit être fait en conformité avec les termes de cette convention collective de travail.

2.03 Disposition illégale

Si une clause ou une partie de clause de la présente convention est ou devient en contravention avec une loi provinciale ou fédérale, ladite clause ou ladite partie de clause en contravention avec telle loi est annulée sans affecter les autres dispositions de la présente convention.

A

2.04 Discrimination

Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination 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 ou politiques ou de ses activités syndicales permises par la présente convention collective et le code du Travail, et les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute discrimination de cet ordre.

2.05 Contrat 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.

2.06 Travail confidentiel

Le syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des salariés de La Sauvegarde au cours de leur travail et que la discrétion la plus absolue doit être observée par tous.

2.07 Langue de travail

Le français est la langue officielle de travail à La Sauvegarde. Toutefois, cette clause n'apporte aucune restriction à l'endroit de la compagnie quant à la possibilité de servir d'autres groupes ethniques dans la langue de leur choix, et ce, compte tenu des lois à cet effet.

2.08 Unité de négociation

Dans le cas où un salarié couvert par la présente convention occupe temporairement un poste non couvert ce salarié continue de bénéficier de tous les droits de la présente.

2.09 Grève ou lock-out

Toute grève ou lock-out est prohibé(e) pendant la durée de cette convention.

A

ARTICLE III

DROIT DES PARTIES

3.01 Reconnaissance syndicale

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur pour les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 2 février 1978^x en faveur du syndicat par le service du Droit d'association du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et de ses amendements.

A

3.02 Droit de gérance

Le syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires, le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective.

B

ARTICLE IV

REGIME SYNDICAL

4.01 Adhésion au syndicat

Tout salarié assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat, et le syndicat doit le maintenir comme membre pour la durée de la présente convention.

4.02

Tout nouveau salarié doit adhérer au syndicat dès son entrée en service, sans préjudice à l'application des dispositions de la clause 12.07.

4.03 Cotisation syndicale

Tous les salariés assujettis à la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale.

4.04

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

4.05

Les montants ainsi déduits sont remis au syndicat avec copie à l'exécutif syndical, tel que défini à la clause 5.01, au moyen d'un chèque accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque salarié, avec son salaire, le montant de la ou des cotisation(s), la date d'entrée ou de départ d'un salarié si une de ces situations s'est produite durant la période concernée.

4.06 Dégagement de l'employeur

L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis les salariés quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au syndicat les montants perçus. Le syndicat accepte d'exonérer et de dégager l'employeur de toute obligation, réclamation, dommage ou poursuite qui peut survenir à la suite de tout acte posé par l'employeur en vertu des dispositions du présent article.

ARTICLE V

AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Exécutif syndical

Groupe de salariés élus par l'assemblée générale et/ou nommés pour s'occuper des affaires syndicales.

JOR

5.02 Comité de grief

Comité composé de trois (3) salariés de l'employeur pour s'occuper des cas de griefs venant des salariés.

PER

5.03 Comité de négociation

Comité de cinq (5) salariés élus par l'assemblée générale et/ou nommés pour transiger avec l'employeur.

PER

5.04 Délégué syndical

Tout membre mandaté par l'exécutif syndical ou élu par l'assemblée générale pour s'occuper d'affaires syndicales. Chaque délégué doit normalement faire partie de l'unité administrative qu'il représente. Le nombre de délégués est de dix (10) personnes. Ce nombre peut être modifié après entente entre les parties.

PER

5.05 Représentant syndical

Les représentants de l'U.I.E.P.B., local 57, (C.T.C. - F.T.Q.) peuvent prendre part à toutes les réunions patronales-syndicales. Après entente avec l'employeur, ils peuvent rencontrer durant les heures de travail, un ou des salarié(s), au jour, à l'heure et à l'endroit convenus avec l'employeur.

5.06 Information

Le syndicat s'engage à fournir au Directeur des Ressources humaines, le nom des personnes qui font partie des différents comités, des délégués syndicaux et de toute modification dans les meilleurs délais suivant leur élection ou nomination.

5.07 Négociation

Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé aux membres du Comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail.

5.08

Après entente avec l'employeur, les membres du Comité de négociation du syndicat peuvent être libérés sans perte de salaire pour la préparation des textes lors des périodes de négociation intensives.

5.09 Absences syndicales

L'employeur accorde une permission d'absence sans paie à tout salarié délégué par le syndicat pour assister à des congrès, conventions et cours de formation. Une telle permission ne peut être refusée à moins de raison majeure; cependant, les permissions sont accordées aux conditions suivantes:

5.10

Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser trente (30) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés. Les périodes de ces absences ne peuvent excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

5.11

Une telle permission ne peut être accordée en même temps à plus de trois (3) salariés au total dont à plus d'un (1) salarié par unité administrative.

5.12

La demande d'absence est formulée par lettre au Directeur des Ressources humaines, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de la rencontre en fournissant le nom de chaque salarié concerné ainsi que la durée de l'absence.

A

5.13 Droit d'afficher

14
Le syndicat peut afficher sur les tableaux prévus à cet effet tout document relatif à la convocation de salariés à diverses assemblées ou réunions syndicales, ainsi que les résultats d'élection du syndicat, les activités sociales ou récréatives ou éducationnelles.

5.14

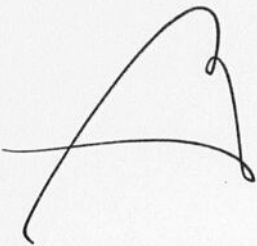
Le syndicat
L'affichage par le syndicat de tout autre document doit être approuvé par le Directeur des Ressources humaines. Des tableaux d'affichages sont prévus dans chacune des salles communes du 20e et 21e étages en plus des salles de toilettes.

5.15

Les salariés ne sont pas tenus d'effectuer des tâches d'assurances normalement confiées à des salariés qui sont impliqués dans un conflit de travail légal avec leur employeur.

5.16

Le syndicat
L'employeur convient de libérer sans perte de salaire à compter de seize (16) heures les salariés des succursales de la région métropolitaine de Montréal, 1 jour d'assemblée générale du syndicat, lorsque les dites assemblées sont tenues à dix-sept (17) heures (Bureaux régionaux de: Laval, Montréal-Laurier, Montréal-Montcalm, Montréal-Ville-Marie, Repentigny, Rive-sud, bureau des courtiers, bureau de la vente des assurances et rentes collectives ainsi que le Centre d'analyse et de planification).



COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

ARTICLE VI

6.01

[Handwritten signature]

Les parties conviennent de former un comité conjoint à caractère consultatif, désigné sous le nom de "Comité de relations du travail".

6.02

Le comité conjoint des relations du travail poursuit les objectifs suivants.

[Handwritten signature]

- a) Etablir les moyens de communication entre l'employeur et le syndicat.
- b) Etudier et discuter de toute question d'intérêt commun, relativement au contrat du travail.

6.03

Constitution

[Handwritten signature]

Ce comité est constitué d'au plus trois (3) représentants de l'employeur et d'au plus trois (3) délégués du syndicat. Après entente entre les parties d'autres personnes peuvent être convoquées dans le but d'éclairer les discussions et les échanges sur les sujets à l'ordre du jour. Il est entendu que ces salariés peuvent s'absenter sans perte de salaire pour participer à ces réunions.

[Handwritten signature]

26

6.04

02
FUC

Ce comité peut se réunir une (1) fois par mois, à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, après un préavis de cinq (5) jours ouvrables, pour discuter de tout sujet bien identifié incorporé dans un ordre du jour communiqué au moment de l'avis.

A

ARTICLE VII

ANCIENNETE

7.01 Ancienneté

ADZ
Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'un salarié au service de l'employeur dans ce qu'il est convenu d'appeler l'unité de négociation telle que décrite à la clause 3.01.

7.02

ADZ
Le salarié non régi par le certificat d'accréditation et qui rejoint l'unité d'accréditation par suite de reclassification, conserve intégralement l'ancienneté acquise depuis son entrée à La Sauvegarde.

7.03 Période probatoire

ADZ
Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation. Cette période est de soixante (60) jours ouvrables de travail cumulatif pour les salariés des classes I à VI inclusivement et de cent-vingt (120) jours ouvrables de travail cumulatif pour les salariés des classes VII à X inclusivement.

7.04

ADZ
Le salarié temporaire qui se voit accorder un poste permanent est soumis à la période probatoire prévue au paragraphe précédent. Dans ce cas, le temps accompli à titre de salarié temporaire est compté dans sa période probatoire, en autant qu'il s'agisse de la même fonction.

7.05

196
Il est convenu qu'il peut y avoir une prolongation de la période de probation après entente avec le syndicat.

7.06 Perte d'ancienneté

196 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- 196 a) Départ volontaire,
196 b) Congédiement pour juste cause,
196 c) Mise à pied pour manque de travail pour un terme excédant douze (12) mois,
196 d) Refus de reprendre le travail dans les quinze (15) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail. Cet avis est envoyé par courrier recommandé au dernier domicile connu du salarié et copie en est remise au syndicat,
196 e) Dans le cas d'absence pour accident ou maladie non survenu dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois; ensuite, il n'accumule plus d'ancienneté mais conserve pendant les douze (12) prochains mois celle qu'il avait accumulée. Advenant le cas où son poste a été aboli durant cette période, à son retour, il prend un poste auquel son ancienneté donne droit selon les modalités de la clause 9.03

7.06 ...

- f) Pour une absence de travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avis, à moins que le salarié puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité d'aviser l'employeur dans les délais prévus,
- g) Transfert en dehors de l'unité de négociation pour une période supérieure à un (1) an,

7.07

Lorsque transféré en dehors de l'unité de négociation pour une période inférieure à un (1) an, le salarié conserve son ancienneté dans l'unité de négociation mais cesse de l'accumuler.

7.08 Liste des salariés syndiqués

A la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat une liste des salariés régis par la convention. Cette liste indique le nom du salarié, son service, son titre, sa classe, son salaire, son statut, sa date d'entrée et son ancienneté au sein de l'unité de négociation.

L'employeur informe le syndicat des changements apportés à cette liste une fois par semaine, si tel est le cas.

Une nouvelle liste est compilée et remise au syndicat le 1er novembre de chaque année.



22

ARTICLE VIII

MUTATION

8.01 Affichage

Lorsque l'employeur doit combler un poste vacant ou un poste nouvellement créé, couvert par la présente convention, il affiche ledit poste durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables et envoie copie de l'affichage au syndicat. L'avis d'affichage doit indiquer entre autres, le titre, la classe de salaire, la nature de la fonction, les exigences normales de la fonction et la date d'affichage. Cet article ne s'applique pas aux fonctions à caractère temporaire.

Handwritten initials

8.02

Si l'employeur doit retarder l'affichage d'un poste, il en informe le syndicat à l'intérieur du délai de cinq (5) jours et en fournit les raisons.

Handwritten initials

8.03

A la demande écrite du salarié ou écrite du délégué syndical, l'employeur s'engage à faire parvenir une copie des affichages durant sa période d'absence maladie et congé de maternité.

Handwritten initials

Handwritten signature

8.04 Candidature

Tout salarié qui a terminé sa période de probation a droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature par écrit à la direction des Ressources humaines.

8.05

Avant de partir en vacances, un salarié peut, par anticipation, poser sa candidature à un poste spécifique. Cette dernière est conservée dans un registre à la direction des Ressources humaines.

8.06

Le salarié en probation peut poser sa candidature à un poste de la même unité administrative.

8.07 Restrictions

La nomination d'un salarié à un poste vacant entraîne l'annulation de toute candidature qu'il a posée relativement à tout autre poste vacant de même classe.


8.08 Un salarié qui a déjà obtenu un transfert au cours des cinq (5) derniers mois, ne peut poser sa candidature pour un autre transfert à moins que l'un ou l'autre transfert ne constitue un changement de quart.

8.09 Un salarié qui n'a pas complété avec succès sa période d'essai, ne peut poser sa candidature à une fonction identique de même classe au cours des cinq (5) mois qui suivent la date où son échec lui a été signifié.

8.10 Un salarié qui est en période d'essai ne peut poser sa candidature à un poste qui pour lui constitue un transfert, à moins que cela ne représente un changement de quart.

8.11 Nomination

L'employeur accorde le poste au candidat qui a le plus d'ancienneté pourvu que:

- a) son expérience soit pertinente et en relation avec le poste affiché;
 - b) il possède la compétence requise pour accomplir le travail de façon satisfaisante après une période d'entraînement de dix (10) jours travaillés.
- 

8.12

A

Le choix du candidat est fait dans ^{un maximum} les vingt (20) jours ouvrables ~~qui suivent l'affichage~~

suivant la fin de l'affichage

8.13

8.15 Synd.

A

Au moment où l'employeur fait connaître sa décision, le nom du candidat ainsi que le nom de tous les candidats sont communiqués au syndicat. Le poste peut cependant être comblé jusqu'à l'entrée en fonction du nouveau salarié. Si le candidat choisi a moins d'ancienneté et qu'un autre en ayant plus présente un grief, l'employeur a le fardeau de la preuve.

A

ok ✓

8.14 *Le période d'essai du candidat est d'une durée max de 30 ps ouvr à l'interieur de laquelle il a droit a/periode d'entrainement de 10 jours.*

Le candidat choisi est soumis à une période d'essai et d'entraînement d'un minimum de dix (10) jours et d'un maximum de trente (30) jours ouvrables.

8.15

8.20 synd.

Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait du salarié promu, il peut par la suite le retourner à son ancien poste sans préjudice aux droits du salarié durant la période d'essai. Par contre, si un salarié n'est pas satisfait de son nouveau poste, il peut retourner à son ancien poste dans un délai ^{maximum} de trente (30) jours ouvrables.

A

8.16

8.14 synd.
8.91 synd.

R

Lorsque le candidat a traversé sa période d'essai avec succès, il est nommé automatiquement titulaire officiel du poste.

8.17

8.16 synd.

BR
A

~~Au delà de trois (3) semaines de sa nomination, les mécanismes salariaux prennent effet ou en delà de la période mentionnée à la règle 8.15.~~

à la date d'entrée en fonction
de titulaire ou au plus tard 3 semaines
après sa nomination s'il n'entre pas en
fonction.

8.18

Le défaut de demander ou le fait de refuser une ~~de~~ promotion n'affecte en rien le salarié à une ~~de~~ promotion ultérieure.

8.19

Absence de candidature

Advenant l'absence de candidature ou devant le fait qu'aucun des salariés ayant soumis leur candidature ne répond aux exigences normales du poste, l'employeur peut alors recruter où bon lui semble.

R

8.20

8.20 synd.

Il est convenu qu'il peut y avoir une prolongation de la période d'essai après entente avec le syndicat et cela sans affecter la période d'entraînement.

B

8.21 Réintégration

8.21 synd.

Si un salarié doit être réintégré dans son ancien poste pendant la période d'essai, l'employeur se réserve le droit de réintégrer dans son ancien poste tout salarié muté à la suite de la mutation du premier salarié qui doit être réintégré. Dans le cas où son propre poste a été aboli, il prend un poste auquel son ancienneté lui donne droit selon les modalités de la clause 9.03.

B

B

8.22

8.22 synd.

L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant une mécontente sur la décision de retourner un salarié à son ancien poste durant le période d'essai.

B

8.23 Promotion en dehors de l'unité de négociation

8.23

Le salarié de l'unité de négociation promu à un poste en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de douze (12) mois et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'employeur ne le confirme pas dans cet emploi.

B

8.24

8.26 synd.

Si un salarié muté à un poste hors de l'unité de négociation redevient "salarié" au sens de cette convention, conformément au paragraphe précédent, toute l'ancienneté qu'il a accumulée au service de l'employeur est portée à son crédit.

8.25 Remplacement temporaire

8.27 21

Il y a remplacement au sens du présent article lorsqu'un salarié accomplit la majorité des tâches caractéristiques d'un autre poste temporairement vacant.

8.26

8.28 24

Un salarié appelé à remplacer temporairement dans une classification supérieure reçoit le salaire qui lui aurait été accordé pour une telle promotion en autant qu'il accomplit la majorité des tâches caractéristiques de ce poste durant plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Dans ce cas, le salarié reçoit rétroactivement le salaire auquel il a droit.

ARTICLE IX

MISE A PIED

9.01 Principe

Trente (30) jours de calendrier précédant une mise à pied, l'employeur doit aviser par écrit le syndicat et chaque salarié impliqué.

9.02

A défaut d'un tel avis, l'employeur est tenu d'indemniser le salarié qui a terminé sa période de probation sur la base d'un jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au salarié avant sa mise à pied.

9.03 Mécanisme de mise à pied

Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:

- a) le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la fonction à l'intérieur d'une unité administrative est le premier touché;
- b) le salarié peut être déplacé dans les autres unités administratives le salarié occupant la même fonction de même classe et ayant moins d'ancienneté que lui;
- c) le salarié le moins ancien dans une fonction peut être déplacé le moins ancien que lui dans une autre fonction d'une classification ~~égale~~ égale ou inférieure à condition qu'il puisse répondre aux exigences normales de la fonction à accomplir.

B

9.04 Rappel au travail

Les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers à la condition qu'ils puissent répondre aux exigences normales de la fonction à accomplir.

9.05

Les rappels sont faits par courrier recommandé envoyé à la dernière adresse connue du salarié impliqué, avec copie au syndicat.

9.06

Un salarié rappelé au travail doit se présenter dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la date de réception de la lettre recommandée, faute de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

ARTICLE X

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

10.01 Définition

Changement apporté aux opérations par l'introduction chez l'employeur de nouvelles machines ou de nouvelles méthodes de travail ayant pour effet l'abolition d'un ou plusieurs postes ou l'incapacité d'un ou plusieurs salariés à accomplir les tâches de leur poste de façon satisfaisante après une période normale d'entraînement.

10.02 Préavis au syndicat

selon 10.01
A Dans les cas d'un changement technologique, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai de dix (10) jours avant la date à laquelle il entend faire le changement.

10.03
A Dans tous les cas d'un changement technologique susceptible d'entraîner une mise à pied, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il entend faire le changement.

10.04 Affichage

A Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en informe le syndicat dans les dix (10) jours suivant la date où le poste devient vacant en lui fournissant les motifs par écrit.

10.04 Nature de l'avis

Cet avis adressé au syndicat indique ce qui suit:

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer le changement technologique;
- c) le nombre approximatif de postes et les fonctions susceptibles d'être touchées par le changement;
- d) toute autre information pertinente.

10.05 Indemnité de fin d'emploi

Si un ou des salarié(s) ayant plus d'un (1) an d'ancienneté sont mis à pied par suite directe ou indirecte d'un changement technologique, ce ou ces salarié(s) bénéficie(nt) d'une indemnité de départ à raison de trois (3) semaines de salaire par année d'emploi au sens de la présente convention collective, à moins que l'employeur ne puisse offrir un poste de même nature et de même classe chez l'employeur.

10.06 Modalités de paiement

L'indemnité est payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une (1) semaine de salaire et pour le nombre de semaines d'indemnité accordées.



10.06 Modalités de paiement ...

Si le salarié revenait au service de l'employeur dans l'une des unités administratives soumises à cette convention, avant le paiement de toutes les allocations prévues, lesdites allocations cesseraient immédiatement d'être dues.




10.07 Comité de reclassement

^{X 10.03}
Dans les dix (10) jours suivant le préavis prévu à la clause 10.02 ci-haut, les parties forment un comité de reclassement composé de représentants de l'employeur et du syndicat afin de proposer des solutions aux éléments suivants:

- Texte reçu
24/10/03*
- a) la possibilité de recyclage en vue de permettre à certains salariés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste chez l'employeur;
 - b) recherche d'emplois de même nature dans d'autres institutions du Mouvement ~~des caisses populaires et d'économie~~ Desjardins ou dans d'autres institutions financières et de recommander des mesures pour faciliter la recherche d'emplois pour les salariés mis à pied par un changement technologique;
 - c) assistance dans le choix de nouvelles fonctions (orientation et conseils);
 - d) suggestion de d'autres mesures en vue de permettre à certains salariés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste chez l'employeur.

ARTICLE XI

DISCIPLINE

- 11.01
Toute mesure disciplinaire, ce qui comprend les réprimandes, doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenir l'exposé des motifs. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise en même temps au syndicat.
- 11.02 *Convocation du salarié*

Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un salarié au sujet d'une mesure disciplinaire, ce salarié est informé de l'heure et de l'endroit où il doit se présenter et du fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un délégué syndical. 
- 11.03
Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, en la présence du Directeur des Ressources humaines ou son représentant et s'il le désire, de son délégué syndical.
- 11.04
Une mesure disciplinaire versée au dossier du salarié et qui date de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée par l'employeur. 

11.05

Dans le cas d'un congédiement, s'il y a contestation par la procédure de grief, les sommes accumulées au fonds de pension et à la caisse-maladie du salarié ne lui sont pas versées; le salarié continue à bénéficier de l'assurance-vie et de l'assurance frais hospitaliers et para-médicaux à la condition qu'il paie à l'avance la totalité des primes, soit la participation du salarié et celle de l'employeur.

11.06

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du salarié.

11.07

Le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et/ou d'une réprimande peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage.

11.08

Toute mesure disciplinaire et/ou réprimande imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention, sauf s'il y a nécessité d'enquête et que la connaissance des faits et des responsabilités nous est révélée après cette période.

11.09

Dans tous les cas d'arbitrage relativement à des mesures disciplinaires et/ou réprimandes, l'employeur s'engage à établir le bien-fondé de ces mesures.

A

ARTICLE XII

GRIEF

12.01

Un grief signifie toute mésentente relative à l'application ou l'interprétation d'une disposition de cette convention.

12.02 Méthode

Avant de soumettre un grief, le salarié peut tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat.

12.03

Première étape

Le salarié ou le délégué syndical doit soumettre le grief par écrit au supérieur immédiat dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui a donné naissance au grief.

12.04

Le supérieur immédiat doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

12.05

Deuxième étape

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, le salarié ou le comité de grief doit soumettre par écrit au responsable des Ressources humaines ou son représentant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du supérieur immédiat ou l'expiration du délai prévu à la clause 12.03.

12.06

Le responsable des Ressources humaines ou son représentant doit faire part de sa décision par écrit à celui qui a présenté le grief dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

12.03

Restriction

12.07

Le renvoi d'un salarié en probation ne peut donner lieu à un grief.

12.04

Grief collectif

12.08

Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs salariés pris collectivement, le syndicat doit soumettre un grief, par écrit, directement au responsable des Ressources humaines ou à son représentant, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui a donné naissance au grief. Le grief doit indiquer la nature du litige et la nature du redressement ou correctif demandé et spécifier les noms de tous les salariés visés et porter la signature d'un délégué syndical.

12.09

Le responsable des Ressources humaines ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

12.05

Grief syndical

12.10

Dans le cas d'un grief ayant trait aux droits conférés comme tels au syndicat par la présente convention collective, l'exécutif syndical et/ou le comité de grief peut soumettre par écrit un grief directement au responsable des Ressources humaines ou à son représentant dans les quinze (15) jours ouvrables de l'évènement qui a donné naissance au grief.

12.11

Le responsable des Ressources humaines ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

12.06

Grief de congédiement 12.12

Dans le cas de congédiement, le grief doit être soumis à partir de la deuxième étape. De plus, le grief de congédiement doit avoir priorité sur tout autre grief et le syndicat s'engage à prolonger les délais imposés à l'employeur sur d'autres griefs qui pourraient être retardés conséquemment à un grief prioritaire.

12.07

12.13

Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et lie l'employeur, le syndicat et les salariés.

12.08

Convocation d'un salarié 12.14

Le salarié convoqué pendant les heures de travail par l'employeur pour discuter d'un grief peut s'absenter sans perte de salaire, qu'il ait été convoqué à titre de plaignant ou que sa présence soit requise à titre de délégué syndical ou de membre du comité de grief.

B

~~12.09~~

Procédures et délais

12.15 #

Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.

12.16 #

Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant ou le syndicat.

12.17 #

Une erreur de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation d'un grief.

~~12.18~~

12.18

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

~~12.19~~

12.19

La nature d'un grief ne peut être changée lors de la présentation du grief à la deuxième étape.

A

ARTICLE XIII

ARBITRAGE

13.01

A la suite de l'article précédent, si le directeur des Ressources humaines ou son représentant ne rend pas sa décision dans les délais prévus à l'article XII ou si la décision est jugée insatisfaisante, le syndicat peut, dans les trente (30) jours de calendrier, aviser le directeur des Ressources humaines par écrit de son intention de porter le grief à l'arbitrage.

13.02

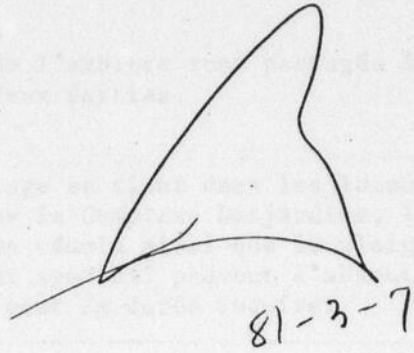
A la suite de l'avis écrit prévu à la clause 13.01, les parties ont dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, le ministre du Travail du Québec est prié d'en nommer un selon les dispositions du Code du Travail.

13.03 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

~~X.~~ Les dispositions de la présente convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.

~~13.04 # Les pouvoirs de l'arbitre ...~~

13.04 : Dans le cas de grief résultant d'une matière disciplinaire l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.



81-3-7

13.04 Sentence

13.05

La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'enquête.

13.06

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

Frais d'arbitrage

13.07

Les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux parties.

13.08

Si l'arbitrage se tient dans les locaux de l'employeur ou dans le Complexe Desjardins, le salarié appelé comme témoin ainsi que le plaignant et son représentant syndical peuvent s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise.

13.09

En matière de grief collectif ou syndical, un maximum de trois (3) membres du comité de grief peuvent s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances d'arbitrage. Le comité de grief peut s'adjoindre un des salariés plaignants impliqués.

à ses frais.

13.05 Objection préliminaire

13.10

Si l'employeur n'avise pas le syndicat par écrit de son intention de soulever une objection préliminaire quant à la prescription d'un grief ou quant à son caractère prématuré, dans les dix (10) jours ouvrables précédant la tenue de la séance d'arbitrage, de ce fait il abandonne son droit de l'invoquer.

ARTICLE XIV

HORAIRES DE TRAVAIL

14.01

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de travail, et ce, du lundi au vendredi inclusivement.

14.02

La journée régulière de travail est de sept (7) heures.

14.03

Les heures d'affaires de la compagnie sont de 08.30 à 16.30 heures.

14.04

Durant la période estivale, soit du 24 juin à la fête du Travail, les heures d'affaires de la compagnie sont de 08.30 à 16.15 heures.

14.05

Les salariés du siège social travaillent selon un aménagement des heures de travail appelé "horaire variable". En ce sens, chaque salarié choisit quotidiennement ses heures de travail. Ce choix doit concilier les exigences de la fonction, la liberté du salarié, l'esprit de collaboration entre les salariés et le sens des responsabilités de chacun. En cas de conflit sur le choix des horaires de travail, le supérieur immédiat du salarié doit en décider de façon équitable.

14.06

L'horaire variable d'une journée de travail se compose de périodes "fixes" et "variables" et d'une autre période d'au moins trente (30) minutes pour le dîner.

14.07

Les périodes fixes sont comprises entre 10h00 et 11h30 et entre 14h00 et 15h30. Tout le personnel est tenu d'être au travail durant les périodes fixes.

14.08

Les périodes variables sont comprises entre 7h30 et 10h00 et entre 15h30 et 18h00. Le salarié doit commencer à travailler entre 7h30 et 10h00 et terminer entre 15h30 et 18h00.

14.09

Le repas du midi doit être pris entre 11h30 et 14h00. Les salariés disposent d'au moins trente (30) minutes et d'au plus une heure et demie (1h30) pour le dîner. En cas de conflit, le supérieur immédiat doit coordonner les périodes de temps choisies par les salariés sous sa juridiction.

14.10

Le supérieur immédiat et les salariés établissent des cédulas de travail de façon à assurer la présence continue du personnel durant les heures d'affaires de la compagnie et ainsi donner aux assurés et au public un service complet et continu.

14.11

Avec l'horaire variable, chaque salarié travaille cent quarante (140) heures ou cent trente-cinq (135) heures durant une période de quatre (4) semaines selon ce qui est stipulé aux paragraphes 14.01, 14.02, 14.03 et 14.04. En vertu des besoins du travail, le salarié peut, durant cette période de quatre (4) semaines, accumuler des crédits ou des débits en travaillant plus d'heures ou moins d'heures que les cent quarante (140) heures ou cent trente-cinq (135) heures selon le cas. Ces heures travaillées en plus ou en moins sont créditées ou débitées selon le cas, à une caisse d'heures tel que stipulé aux paragraphes 14.13 et 14.14

et compte tenu de 14.04

14.12

La compagnie soustrait des cent quarante (140) heures ou cent trente-cinq (135) heures, selon le cas, toutes les absences attribuables aux fêtes chômées, aux vacances, aux congés sociaux, aux absences par maladie qui sont prévues par la présente convention.

14.13

Chacun des salariés de la compagnie a une caisse d'heures qui est calculée sur une période de référence de quatre (4) semaines ou de vingt (20) jours ouvrables.

14.14

et compte tenu de 14.05

Le salarié a la possibilité d'accumuler des crédits, si le travail le permet, jusqu'à une limite de vingt-cinq (25) heures et des débits jusqu'à une limite de quinze (15) heures.

14.15

A la fin de chaque période de quatre (4) semaines, le supérieur immédiat fait la lecture du compteur et établit les crédits ou les débits de chacun de ses salariés. Il remet le compteur à zéro (0).

14.16

Deux (2) fois par année, le premier mai et le premier novembre, la caisse d'heures de chacun des salariés est remise à zéro (0). Les salariés doivent utiliser les jours ou heures à leur crédit et ceux qui en ont à leur débit, doivent les travailler avant les deux dates ci-avant mentionnées. Les heures ou minutes au crédit non utilisées sont alors annulées. Les heures ou minutes au débit non remises sont alors payées par le salarié à la compagnie au moyen d'une déduction sur son chèque de paie. Les salariés qui quittent le service de la compagnie et qui ont des heures au débit dans leur caisse d'heures, doivent les rembourser à la compagnie au moyen de déduction sur leur chèque de paie.

14.17

Le contrôle des horaires se fait au moyen du compteur "Hengstler". Le salarié qui commence à travailler introduit sa clef dans le module du compteur Hengstler correspondant à son nom. Il la retire en partant pour dîner, la replace en revenant à son travail et la retire finalement au moment où il quitte le bureau pour retourner chez lui. Lorsqu'il travaille en temps supplémentaire, il retire sa clef individuelle du compteur

14.18

Il y a deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant les heures de travail. La première période dans l'avant-midi peut être prise entre 9h30 et 10h45 et la seconde dans l'après-midi peut être prise entre 15h00 et 15h45. Ces périodes doivent être rigoureusement observées.



14.19

Handwritten initials and scribbles

a) La compagnie peut, au service de l'informatique, organiser des équipes de salariés qui travaillent par quarts. La semaine régulière dans leur cas ne dépasse pas trente-cinq (35) heures ou trente-trois heures et quarante-cinq minutes (33h45) selon ce qui est mentionné aux paragraphes 14.01, 14.02, 14.03 et 14.04 du présent article. Le deuxième quart commence à 16h00 et se termine à 24h00. Le troisième quart commence à 00h01 et se termine à 08h00. Les salariés appelés à travailler par quarts reçoivent alors une prime de \$ 3.50 pour chaque jour travaillé durant le deuxième quart et \$ 5.00 pour chaque jour travaillé durant le troisième quart. Cette prime est ajoutée à leur salaire régulier et leur est versée tant qu'ils travaillent en dehors des heures régulières prévues aux paragraphes 14.01, 14.02, 14.03 et 14.04.

Handwritten initials and scribbles

b) Pour les salariés du deuxième ou du troisième quart, les parties vont étudier la possibilité d'appliquer progressivement les horaires variables en introduisant les plages flexibles en petites proportions s'il y a lieu, ou en identifiant des jours plus susceptibles d'accepter la variation des heures.

14.20

Handwritten initials and scribbles

Un salarié doit recevoir un préavis d'une (1) semaine pour un changement de quart.

14.21

Handwritten initials and scribbles

a) L'assignation des salariés qui travaillent durant des quarts se fait par rotation de périodes maximum de deux (2) semaines.

ARTICLE XV

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01

Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, le travail exécuté à la demande du supérieur ou son représentant en sus d'une journée régulière de travail telle que prévue à la clause 14.02 ou 14.04 selon le cas.

4/1/1980

15.02

Le travail exécuté en temps supplémentaire durant une journée régulière de travail est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 1/2) le salaire régulier du salarié pour les trois (3) premières heures; et à raison de deux (2) fois le salaire régulier pour les heures subséquentes dans une même journée.

15.03

Tout travail exécuté le samedi en temps supplémentaire conformément à la clause 15.01 est rémunéré à raison d'une fois et demi (1 1/2) le taux horaire de base du salarié pour les sept (7) premières heures et deux (2) fois le taux horaire régulier pour les heures subséquentes dans cette même journée.

*Revised
8-3-7*

15.03 Temps supplémentaire

Tout travail exécuté le samedi en temps supplémentaire conformément à la clause 15.01 est rémunéré à raison d'une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire de base du ~~et demi~~ salarié pour les sept (7) premières heures et deux (2) fois le taux horaire régulier pour les heures subséquentes dans cette même journée.

81-3-13

81-3-2

15.04

Tout travail exécuté en temps supplémentaire conformément à la clause 15.01 le dimanche est rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire de base du salarié pour un minimum de trois (3) heures travaillées ou non ce jour-là.

15.05

Si un salarié effectue du travail en temps supplémentaire dans une classification inférieure à la sienne, le calcul de son temps supplémentaire se fait en prenant comme base son salaire régulier majoré suivant la procédure ci-haut.

15.06

Le taux horaire de base du salarié s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire régulier du salarié par trente-cinq (35) heures.

15.07

Le temps supplémentaire est calculé en arrondissant au plus proche quart d'heure.

A

15.08

Le salarié qui est, à l'occasion, requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter un travail urgent n'exécute pas du travail en temps supplémentaire.

15.09

Le temps supplémentaire d'un salarié ne peut jamais être supérieur à une fois et demie (1 1/2) ou deux (2) fois, selon le cas, son taux de salaire normal, quel que soit le mode de calcul.

15.10

Il est entendu que les primes ne sont pas incluses dans le calcul du temps supplémentaire.

15.11

Tout travail exécuté durant les jours fériés ci-haut mentionnés ou les jours observés selon l'article XVII est rémunéré au taux double (2) pour le temps accompli en plus du paiement du jour férié, et ce, pour un minimum de trois (3) heures.

15.12 Répartition du temps
supplémentaire

L'employeur s'efforce de réduire le travail en temps supplémentaire au minimum et d'attribuer ces heures équitablement parmi les salariés de l'unité administrative en tenant compte de l'ancienneté et des qualifications requises pour exécuter le travail.

La méthode actuelle utilisée par l'employeur pour la distribution du temps supplémentaire est maintenue.

15.13

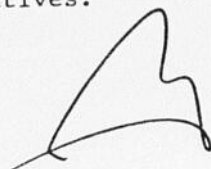
Le salarié a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire, sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du temps supplémentaire, à moins que l'employeur n'ait pu trouver dans l'unité administrative un salarié qualifié pour faire ce travail et consentant à le faire.

15.14

Dans le cas où nul salarié de l'unité administrative n'est consentant, l'employeur désigne les salariés qui sont qualifiés pour faire ce travail, selon l'ordre inverse d'ancienneté.

15.15

Avant d'utiliser les modalités d'assignation obligatoire prévues au paragraphe précédent, l'employeur peut faire appel à des salariés qualifiés de d'autres unités administratives.



15.16 Temps supplémentaire - Repas et repos

Un salarié qui travaille durant une journée complète, un samedi, un dimanche ou un jour férié, a droit aux mêmes périodes de repas et de repos que celles prévues aux clauses 14.09 et 14.18.

15.17

Tout salarié qui doit travailler plus de trois (3) heures en temps supplémentaire en sus de sa journée normale de travail a droit à une demi-heure (1/2) rémunérée pour prendre son repas.

15.18 Rappel au travail

Tout salarié rappelé de son domicile pour travailler est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail, suivant les barèmes établis dans la présente convention régissant le taux des heures supplémentaires

15.19

Le travail en continuité n'est pas considéré comme un rappel.



52

15.20

h Le salarié n'est pas tenu de travailler plus de sept (7) heures durant ce rappel.

15.21

PRIME DE DISPONIBILITE: Lorsqu'un salarié est requis d'être disponible en tout temps en dehors de ses heures de travail, l'employeur lui paie \$12.00 même si celui-ci n'est pas appelé à se présenter au travail et ceci pour chaque jour où celui-ci est tenu d'être disponible.



15.22

APPELS TELEPHONIQUE POUR RAISON DE DEPANNAGE: Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention collective de travail est contacté chez lui en dehors des heures régulières de travail pour dépanner un autre salarié dans ses travaux en cours, il est dédommagé de la manière suivante.

1. Appel effectué entre 16h00 et 23h00 : \$3.00
2. Appel effectué entre 23h00 et 7h00: \$ 5.50

Les salariés requis d'être disponibles au sens entendu à la clause 15.21 de la convention collective de travail ne sont pas sujets aux prévisions de la présente.



T6.02 A compter de l'année ~~1920~~ : 1921

Moins de douze (12) mois de service : Un (1) jour de vacances par mois de service

Un (1) an de service mais moins de : Quinze (15) jours de vacances

~~moins de six (6)~~ *six (6)*

Et ~~moins de six (6)~~ ans de service mais moins : Vingt (20) jours de vacances

~~de vingt-cinq (25) ans de service~~ *Vingt-cinq*
Vingt-cinq ~~(25)~~ ans de service et : Vingt-cinq (25) jours de vacances plus

A compter de l'année 1920 :

Moins de douze (12) mois de service : Un (1) jour de vacances par mois de service

Un (1) an de service mais moins de : Quinze (15) jours de vacances

~~moins de six (6)~~ *Sept (7)*

Scay Sept ~~(7)~~ ans de service mais moins : Vingt (20) jours de vacances

~~de vingt-cinq (25) ans de service~~ *(20)*
Vingt-cinq ~~(25)~~ ans de service et : Vingt-cinq (25) jours de vacances plus

R
81-3-7-

ARTICLE XVI

CONGES ANNUELS PAYES

16.01

Pour fins de calcul des congés annuels payés, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

Tous les congés annuels payés sont pris obligatoirement dans les douze (12) mois commençant le 1er mai d'une année, à moins d'une entente avec l'employeur. Ils peuvent être pris consécutivement ou par périodes après entente avec l'employeur. Ceux-ci sont les congés annuels payés gagnés et dus pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1er mai.

Moins de douze (12) mois de service:
un (1) jour de congé annuel payé par mois de service

Un (1) an de service mais moins de sept (7):
quinze (15) jours de congés annuels payés

Sept (7) ans de service mais moins de vingt-cinq (25):
Vingt (20) jours de congés annuels payés

En suspens

16.03

*En suspens
8/3-7.*

16.02

Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

54

16.04 MODE DE PAIEMENT

Les ^{e.A.p}vacances sont payées au taux horaire de base de ^{du salarié} l'employé. Si un ~~salarié~~ a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année se terminant le 30 avril d'une année, il est payé au pourcentage des revenus bruts au 30 avril. Ces pourcentages sont de 4, 6, 8 et 10% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des ^{e.A.p.}vacances de deux (2), trois (3), quatre (4), et cinq (5) semaines.

6.05 Programmation des vacances ^{e.A.p}

Le calendrier des congés annuels payés doit être préparé par le supérieur immédiat vers le 1er avril de chaque année. Le choix définitif des congés annuels payés doit se faire entre le 1er et le 15 avril et être affiché au plus tard le 30 avril.

16.06 ^e

A l'intérieur de chaque unité administrative, le supérieur immédiat doit donner préférence quant au choix des dates de congés annuels payés, aux salariés ayant le plus d'ancienneté, en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail.

16.07 CONGE SANS PAIE Tout salarié n'ayant pas complété un (1) an de service peut compléter ses vacances par un congé sans ~~solde~~ ^{paie} après entente avec l'employeur, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours de vacance

16.06

Un salarié qui est absent pour cause de maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses congés annuels payés, peut après avoir produit un certificat médical, remettre ses congés annuels payés, s'il le désire, à une autre date en fonction des choix déjà faits par les autres salariés après entente avec l'employeur. De plus, si un salarié est hospitalisé durant ses congés annuels payés, il peut les reporter après avoir produit un certificat d'hospitalisation lors de son retour au travail.

16.07 Ancienneté du mouvement

En suspens

16.08

La rémunération due pour les congés annuels payés doit être remise au salarié avant son départ pour ceux-ci.

16. ~~01~~

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un salarié, tous ses crédits de congés annuels payés accumulés lui sont payés en entier, à lui ou à sa succession, suivant le calcul prévu à la clause ~~16.01~~ ~~16.02~~



à 16.01-02-03.

- 1. le 1^{er} janvier
- 2. le 1^{er} mai
- 3. le 1^{er} septembre
- 4. le 1^{er} décembre
- 5. le 1^{er} janvier
- 6. le 1^{er} mai
- 7. le 1^{er} septembre
- 8. le 1^{er} décembre
- 9. le 1^{er} janvier
- 10. le 1^{er} mai
- 11. le 1^{er} septembre
- 12. le 1^{er} décembre

ARTICLE XVII

JOURS FÉRIÉS

17.01

Sont reconnus jours fériés et payés pour tous les salariés, les congés fixés ci-après:

1. la veille du Jour de l'An
2. le Jour de l'An
3. le lendemain du Jour de l'An
4. le Vendredi Saint
5. le lundi de Pâques
6. la fête de Dollard/Reine
7. la fête Nationale (ou Saint-Jean-Baptiste)
8. la fête du Canada
9. la fête du Travail
10. l'Action de Grâces
11. la veille du Jour de Noël
12. le Jour de Noël
13. le lendemain de Noël.

17.02

Advenant un changement dans les congés accordés par les institutions financières, le syndicat accepte que soit opéré un changement identique par l'employeur. L'employeur voit à informer les salariés des modifications dans les plus brefs délais.

56
17.03

Les jours fériés mentionnés à la clause 17.01 sont observés la journée occurente à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée, ou à moins d'entente entre les parties aux présentes pour fixer le jour férié à une date différente et mutuellement convenable.

17.04

Les jours fériés ci-avant mentionnés sont observés comme tels et payés au taux simple si aucun travail n'est exécuté ces jours-là.

17.05 Garantie

En suspens

17.05

Si un jour férié survient pendant les congés annuels payés d'un salarié, ce dernier reçoit un jour de congé additionnel. Ce congé est pris après entente avec le supérieur immédiat.

17.07

17.06 my

Lorsqu'une journée fériée ci-avant mentionnée tombe un samedi ou un dimanche, elle est reprise individuellement aux dates convenues entre les salariés et l'employeur, en donnant la priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté pour le choix de la date de la reprise.

17.08

17.07 my

Si les institutions financières ne sont pas fermées durant les jours fériés identifiés dans la clause 17.01 dans l'année civile, les salariés ont droit de prendre un nombre de jours fériés équivalents sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes précédents.

17.08 La compagnie ferme entre Noël et le jour de l'An, et pour ce faire déplace les fêtes et en ajoute ^{pour compenser} de plus. Application:

1981 fermé: 24-25 - - 28-29-30-31-12

1982 fermé: 24 - - 27-28-29-30-31-3.

1983 fermé: 26-27-28-29-30-2-3

ARTICLE XVIII CONGE DE MATERNITE ET DROITS PARENTAUX

18.01

1) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

2) La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

18.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Elle peut cesser de travail à compter de ~~septième~~ ^{le 31^e semaine} ~~(7^e)~~ mois de sa grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement, après avoir avisé l'employeur dans les meilleurs délais. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de celle-ci devient incompatible avec les exigences de son travail. L'employeur doit assumer le fardeau de prouver l'incompatibilité de santé de la salariée.

18.03 La salariée doit aviser l'employeur de son désir de reprendre le travail dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent l'accouchement et doit le reprendre entre le trentième (30^e) et le cent vingtième (120^e) jour suivant l'accouchement; cependant, la période totale d'absence ne doit pas dépasser ~~six (6) mois~~ ^{de calendrier} de calendrier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle est considérée comme ayant remis sa démission sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical à cet effet. A ce stade, l'employeur lui garantit un emploi équivalent à son retour au travail.

18.04 Pendant le congé de maternité, l'ancienneté s'accumule comme si la salariée était demeurée au travail.

18.05 A la fin d'un congé de maternité d'au plus ^{26 semaines} ~~six (6) mois~~, la salariée a droit de reprendre son poste habituel et si son poste a été aboli, tout poste équivalent auquel son ancienneté lui donne droit.

18.06 A son retour, la salariée se voit attribuer le salaire qu'elle aurait eu si elle avait travaillé sans interruption.

18.07 Pendant l'absence de cette salariée, la Compagnie a le droit de la remplacer sans passer par la procédure prévue à l'article VIII.

18.08 La salariée enceinte au moment de son départ pour son congé de maternité doit payer à la Compagnie, en un seul versement, les primes de ^{ses} ~~sa~~ assurance collective, vie, ~~et maladie~~.

Les primes ou cotisations du fonds de retraite, ~~de l'indemnité hebdomadaire~~ et ~~de la rente d'invalidité~~ cessent d'être exigibles durant l'absence de la salariée enceinte.

18.09 L'employeur accorde à l'employée ayant un (1) an de service au moment du départ de la Compagnie pour accouchement et dont la grossesse s'est rendue à terme, un montant forfaitaire, d'un montant égal à celui de la prestation de maternité qu'elle recevait de l'assurance-chômage et ce, pour une période de deux (2) semaines de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime d'assurance-chômage. *Ce bénéfice ne s'applique que si la salariée revient au travail pour un minimum de 3 mois.*

18.10

ratification

A compter de la signature de la présente convention, l'employeur accorde à l'employée qui est admissible à l'assurance-chômage et ayant un (1) an d'ancienneté au moment de l'accouchement et dont la grossesse s'est rendue à terme, un montant forfaitaire égal à la différence entre son salaire au moment de son départ et la prestation de maternité qu'elle reçoit de l'assurance-chômage pendant les huit (8) premières semaines après le délai de

OK

carence. Ce montant forfaitaire ~~ne doit pas excéder~~ *ne doit pas excéder* 40% du salaire de ~~la salariée~~ *la salariée* et lui ~~sera~~ *est* versé trois (3) mois après son retour au travail à la condition qu'elle ait travaillé cesdits mois au complet. A compter du ~~30 avril 1983~~ *1^{er} janvier 1983*, le montant forfaitaire versé couvrira les dix (10) premières semaines après le délai de carence.

OK

OK 18.11

Les montants forfaitaires prévus pour le congé de maternité sont versés à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage.

18.12

L'employeur ne rembourse pas à ~~l'employée~~ *la salariée* les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de ~~l'employée~~ *la salariée* excède une fois et demie le maximum assurable.

OK

18.13. Les salariés qui, depuis le 1^{er} janvier 1981, sont en congé maternité ont droit aux bénéfices nouveaux de congés maternité à compter de la ratification.

J. Deschamps

81.1.7.

ARTICLE XIX

19.01

CONGES SOCIAUX

- 4 Le salarié a droit, sur demande à son supérieur, à une absence sans perte de salaire pour la durée et dans les cas suivants:
- a) Mortalité
- 5 1. conjoint, enfant:
- cinq (5) jours ouvrables consécutifs
2. père, mère, soeur, frère, beau-père, belle-mère:
trois (3) jours de calendrier consécutifs et un (1) jour additionnel si le défunt demeure avec le salarié concerné.
3. beau-frère, belle-soeur:
- Deux (2) jours de calendrier consécutifs
4. grand-père, grand-mère:
- le jour des funérailles
- b) Mariage du salarié(e):
- trois (3) jours ouvrables
- c) Dans le cas du père, deux (2) journées lors de la naissance de son enfant. Dans le cas de la mère et du père deux (2) journées lors de l'adoption d'un enfant.
- Trois (3) jours la deuxième année du contrat.
- 4 d) déménagement:
- un (1) jour par année civile lors du déménagement de son domicile permanent
- 4 e) le salarié qui est appelé à agir comme juré, candidat juré, ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui lui est versé et son salaire réel.

19.01 ...



f) Si l'un des événements cités aux paragraphes A et B ont lieu à plus de trois cent cinquante (350) kilomètres du domicile du salarié, il a droit à un jour additionnel de congé payé.

h

Les congés prévus aux sous-paragraphes a)1, 2 et 3 sont accordés à compter de la date du décès.

19.02 Restriction



1. Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou ~~vacance~~ en vertu de la présente convention. *Congé Annuel payé*

h

2. Dans tous les cas, le salarié doit aviser son supérieur immédiat.

h

3. Seuls les jours ouvrables durant cette période de congé sont payés et ces congés ne peuvent être reportés ni monnayés.

19.03 ~~Congés mobiles~~

~~En suspens~~

non oct 17 08

ARTICLE XXPREVOYANCE COLLECTIVE20.01 Assurance-vie collective

L'employeur maintient le contrat présentement en vigueur dont copie a été remise à la partie syndicale.



La prime de cette police d'assurance est payée par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes:

- salarié paie \$ 0.25 par mois du \$ 1 000, 00.

20.02 Assurance frais hospitaliers et para-médicaux

L'employeur maintient le contrat présentement en vigueur dont copie a été remise à la partie syndicale.



La prime de cette police d'assurance est payée par l'employeur.

20.03 Assurance invalidité long terme

L'employeur maintient le contrat présentement en vigueur dont copie a été remise à la partie syndicale.



La prime de cette police d'assurance est payée par l'employeur.



20.04 Assurance indemnité hebdomadaire

L'employeur maintient le contrat présentement en vigueur dont copie a été remise à la partie syndicale.

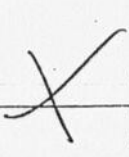


La prime de cette police d'assurance est payée par l'employeur.

20.05 Régime de retraite

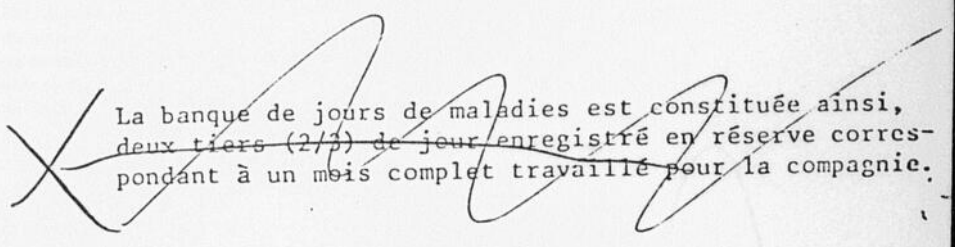
Le plan de Régime supplémentaire de rentes des salariés de La Sauvegarde est maintenu ainsi que le partage des primes qui est aussi maintenu.

20.06 Banque d'absences-maladie



Chaque salarié possède une banque de jours de maladie accumulés qu'il connaît dans son état de banque, selon l'alinéa 7 de la présente clause.

20.07



La banque de jours de maladies est constituée ainsi, deux tiers (2/3) de jour enregistré en réserve correspondant à un mois complet travaillé pour la compagnie.

1. L'employé permanent accumule, à compter du 1er janvier 1972, deux tiers (2/3) de jour de maladie par mois (ou huit (8) jours par année) de service complet pour la Compagnie. Cette nouvelle banque de journées de maladie remplace l'ancienne banque de journées de maladie qui est liquidée. *selon la jurisprudence établie par les tribunaux en date du 20 sept. 1979.*

2007

2. L'employé permanent n'accumule pas de journée de maladie durant sa période de suspension de même que l'employé qui bénéficie de l'indemnité hebdomadaire ou de la rente d'invalidité ou l'employé qui bénéficie de congé de maternité.

2008

3. L'employé en probation n'accumule pas de journée de maladie durant sa période probatoire.

2009

4. Un employé en probation n'a pas droit à des jours de maladie durant sa période probatoire. Cependant, l'employé en probation qui reste à l'emploi de la Compagnie après avoir terminé sa période probatoire, accumule, avec effet rétroactif à la date du commencement de son emploi, les jours de maladie, tels que susdits.

2010

5. Les jours de maladie qui n'ont pas été utilisés par un employé, sont accumulés en sa faveur d'année en année, et l'employé incapable de travailler à cause de maladie, reçoit son salaire pour autant de jours qu'il en a de disponibles et d'accumulés à son crédit suivant les dispositions du présent article. La Compagnie utilise un (1) jour pour chaque jour ouvrable pendant la période d'attente de l'indemnité hebdomadaire et ensuite réduit la banque de journées de maladie de ~~1/4~~ ^{1/4} de jour d'absence pour laquelle l'indemnité hebdomadaire est payable à l'employé.

2011

6. L'excédent de cent trente (130) jours dans cette nouvelle banque de journées de maladie est monnayable au décès, à la retraite, au départ sauf s'il est causé par l'invalidité. Dans ce dernier cas, ou la banque s'épuise pour compléter le salaire, ou le solde devient

... 44

payable à la fin de la rente. Quand l'excédent devient monnayable, il est remboursé au taux du salaire moyen des cinq (5) dernières années de l'emploi.

2012

7. Le 1er mars de chaque année, la Compagnie fournit à chaque employé un état de ses jours de maladie accumulés et de ses jours d'absence débités.

8. Un employé a la possibilité, s'il le désire, de se servir de ses vacances annuelles, ou d'une partie de celles-ci, pour couvrir une absence par maladie; dans un tel cas, il conserve son crédit au profit à sa banque de maladie.

mettre le mot "salaire" à la place de "employé"

Banque de jours de maladie (ancien régime)

2013

1. L'employé âgé de soixante (60) ans et plus et comptant au moins cinq (5) années de service au moment de l'entrée en vigueur, le 1er janvier 1972, de la nouvelle banque de maladie, conserve le droit de garder son ancienne banque de journées de maladie et la liberté de ne pas adhérer aux avantages de l'indemnité hebdomadaire et de la rente d'invalidité de longue durée. Cependant, la Compagnie rembourse, au départ de l'employé, les jours de maladie accumulés à son crédit au taux de son salaire moyen des cinq (5) dernières années de l'emploi avec un maximum de cent quatre-vingts (180) jours.

2014

2. L'employé qui, au 31 décembre 1971, a plus de cinq (5) années de service et moins de 60 ans d'âge, qui a choisi, après entente avec la Compagnie, de conserver les jours de maladie à son crédit, au 31 décembre 1971, est remboursé au moment de son départ au taux de son salaire moyen des cinq (5) dernières années de service avec un maximum de cent quatre-vingts (180) jours.

Congé de maladie

2015

1. Pour avoir droit à un ~~congé~~ ^{congé} de maladie, l'employé doit établir qu'il est physiquement incapable de travailler. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'employeur accepte une déclaration de l'employé établissant la cause de l'absence, à moins qu'il y ait absences répétées. Dans ce cas, l'employeur peut exiger un certificat médical. Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs,

l'employé doit produire un certificat médical attestant qu'il est physiquement incapable de travailler.

2016

2. Dès qu'un employé tombe malade, il doit en avvertir l'employeur et fournir une preuve satisfaisante de la maladie et s'il est absent plus de trois (3) jours, un certificat médical est requis.

A

ARTICLE XXI

FORMATION DES EMPLOYÉS

21.01

h

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

21.02 Remboursement des frais de formation

Dans l'application de ce principe, l'employeur s'engage à rembourser au salarié permanent qui désire suivre des cours à temps partiel du soir la totalité des frais des cours suivis pour répondre aux besoins de perfectionnement et de formation identifiés et ce, selon les modalités suivantes:

- a) Les cours doivent avoir été autorisés par écrit au préalable par l'employeur.
- B) Le salarié doit réussir son cours pour être remboursé. En cas de premier échec, le cours est remboursé à cinquante pour cent (50%). S'il y avait d'autres échecs, il ne serait pas remboursé. Toutefois, en cas d'abandon, ce cours n'est pas remboursé.

21.03 Priorités de perfectionnement

h

Si les cours suivis ne respectent pas les priorités de perfectionnement fixées par l'employeur, le remboursement est limité à cinquante pour cent (50%) des frais de cours, lequel remboursement demeure toutefois sujet aux modalités énumérées à la clause 21.02

21.04 CONTRIBUTION AUX FRAIS DE LIVRES: -Les frais d'achat des livres obligatoires pour suivre ces cours autorisés sont remboursés à 50% jusqu'à concurrence de \$30.00 par cours en autant que le salarié ait réussi son cours.

ARTICLE XXII

DISPOSITIONS GENERALES

22.01 Convention collective

L'employeur s'engage à faire imprimer dans les soixante (60) jours de la signature, la présente convention sous forme de petit livret.

[Handwritten signature]

page précédente ici -

22.02

Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

[Handwritten signature]

22.03

L'employeur s'engage à remettre à chacun d'eux, une copie de la convention existante. De plus, l'employeur voit à informer lesdits salariés de la structure et des services de la compagnie d'assurance sur la vie La Sauvegarde.

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

ARTICLE XXIII

CONGE SANS PAIE

23.01

↳ Un salarié peut, pour un motif jugé valable par l'employeur, obtenir un permis d'absence sans salaire et autres avantages pour une période d'au plus d'une (1) année, compte tenu des nécessités d'opération de la compagnie et de la prévision de son intégration au retour.

23.02

↳ Le salarié doit s'adresser par écrit au directeur des Ressources humaines au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du début du congé demandé en expliquant la (les) raison(s) qui motive(nt) cette demande ainsi que la durée.

23.03

↳ Si l'employeur accorde un tel congé, il en avise par écrit le salarié concerné et le syndicat dans les plus brefs délais.

23.04

A son retour au travail, le salarié reprend le poste qu'il occupait avant son départ. Si le poste a été aboli, les parties s'entendent sur sa réintégration, sinon le salarié utilise ses droits comme s'il avait été présent au moment de l'abolition du poste.

23.05

Durant un congé sans ~~paie~~ autorisé, seule l'ancienneté s'accumule.

23.06

Le congé ne peut être accordé pour aller travailler ailleurs et pas plus d'une fois par salarié au cours de sa carrière dans la compagnie sauf s'il s'agit d'une contribution à une oeuvre humanitaire ou d'une absence pour étude.

24:02 Progression dans l'échelle

Le ou la salarié(e) progresse d'un échelon dans sa classe de Salaire à tous les ans, à sa date d'anniversaire d'entrée en service à la Compagnie ou dans son poste, selon le dernier événement et ce jusqu'à ce qu'ils atteignent le maximum.

Pour les mouvements de personnel qui ont eu lieu avant la date de ratification, la date de progression reste l'anniversaire d'entrée à la Compagnie.

B
81-3-7

ARTICLE XXIV

SALAIRES

24.01 Echelle de salaires

Les échelles de salaires avec les dates de mise en vigueur et les fonctions qui sont sujet(te)s à la présente convention sont indiquées aux annexes "A", "B" et "C" qui font partie intégrante de la présente convention. A

24.02 Progression dans l'échelle

Le salarié
Le salarié progresse d'un échelon dans sa classe de salaires à tous les ans, à sa date d'anniversaire d'entrée en service à la compagnie ou dans son poste, selon le dernier événement et ce jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum. A

24.03

S'il s'agit d'une rétrogradation par suite d'une incapacité physique ou d'un changement technologique, le salarié conserve son salaire et continue par la suite de progresser normalement dans sa nouvelle classe. A

24.04 Retour à une classe

Le salarié qui retourne à son ancien poste à sa demande ou à la suite d'une période d'essai non satisfaisante reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste. A

B

24.05 Manque de travail - Changements technologiques

Le salaire du salarié rétrogradé à la suite d'un manque de travail est maintenu s'il est plus élevé que le maximum prévu pour le poste auquel il est affecté de façon permanente, sinon il est intégré à l'échelon le plus près.

24.06 Rétrogradation

Le salarié rétrogradé par mesure disciplinaire reçoit le taux de salaire prévu pour cette classe, à l'échelon immédiatement inférieur à son salaire actuel.

24.07 Souche de paie

Les détails suivants sont communiqués au salarié avec son salaire:

- a) nom du salarié
- b) période couverte
- c) taux de salaire
- d) rémunération brute
- e) déductions détaillées
- f) rémunération nette
- g) heures régulières
- h) heures supplémentaires
- i) rémunération brute cumulative.

24.08

Le salaire est versé par chèque ou par dépôt
intégrés toutes les semaines, le jeudi.

24.09 Changements ou inclusions
de fonction

1. Si, à l'intérieur de l'unité de négociation une nouvelle fonction est établie ou si une fonction est incluse dans l'unité de négociation ou si la majorité des tâches caractéristiques d'une fonction sont changées substantiellement pendant la durée de la présente convention, la rémunération en est fixée par entente entre les parties en relation avec les autres fonctions et le syndicat reçoit une copie de la nouvelle description de la fonction visée.
2. A défaut d'entente, l'employeur qui a mis en application la fonction, paie le taux qu'il suggère pour le travail exécuté et le syndicat peut loger un grief arbitral.

24.10

La détermination du nouveau salaire, lors d'une promotion, s'effectue selon la formule ci-dessous qui est la plus avantageuse pour le salarié:

- . le salarié promu reçoit le salaire minimum de sa nouvelle classe
- . le salarié promu est intégré à l'échelon immédiatement supérieur à son salaire actuel.

24.10

Promotion: la détermination du nouveau salaire, lors d'une promotion s'effectue selon la formule ci-dessous qui est la plus avantageuse pour le salarié

- A) le salarié promu reçoit le salaire minimum de sa nouvelle classe.
- ou
- B) le salarié promu reçoit l'échelon immédiatement supérieur à son salaire actuel dans la classe où il s'en va.
- ou
- C) le salarié promu reçoit immédiatement une augmentation de 5%.

~~Si~~ Si il arrive que le salaire soit fixé entre deux échelons du tableau des ~~salaires~~ échelons, il conserve cette distance jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum. L'année où il doit atteindre le maximum, il ne franchit que cette étape.

B
81-3-7

24.11

Si l'employeur modifie les conditions de travail existantes et que ceci cause un changement de salaire au salarié, ce dernier ne subit pas de baisse de salaire.

A

A

Santé - Sécurité - Accident de Travail.

ARTICLE XXV

HYGIENE

25.01

La compagnie s'engage à prendre les mesures nécessaires pour maintenir en bon état les conditions d'hygiène et d'aération de ses bureaux (locaux propres, bien aérés, bien chauffés et bien éclairés).

25.02

Comité paritaire

Le comité ~~est~~ formé de deux (2) représentants de chacune des parties. Il se réunit selon les besoins durant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire pour les salariés qui y siègent.

25.03

Accident de travail

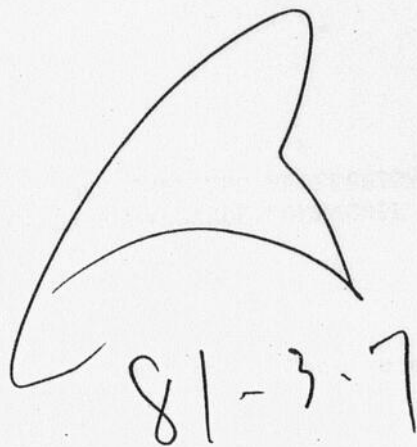
L'employeur verse à tout salarié qui doit s'absenter en raison de blessures ou maladie résultant d'un accident de travail, l'équivalent de la prestation qu'il reçoit de la C.S.S.T. jusqu'à ce qu'il reçoive sa première prestation.

Le salarié s'engage à remettre à l'employeur, le cas échéant, les avances versées par l'employeur dès la réception des indemnités correspondantes reçues de la C.S.S.T.

26.01 Durée de la convention

La présente convention collective de travail
entre en vigueur le 1^{er} janvier 1981 et se
termine le 31 décembre 1983.

26.02 Malgré les dispositions du paragraphe pré-
cédent, la convention collective continue
de s'appliquer pendant la période de négo-
ciation, jusqu'à la ratification d'une nou-
velle convention ou bien jusqu'à ce que le
droit de grève ou de lock-out soit acquis.



81-3-7

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 1

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA SAUVEGARDE COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE.

Objet: Bénéfices de rente d'invalidité

A compter de la signature de la présente convention collective de travail, la Compagnie accepte ~~quels~~ les bénéfices de rente d'invalidité ~~soient~~ ^{soient à} à 65% du salaire et d'indexer la rente à 4% par année. La rente mensuelle maximale est de \$3,000.00.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 2

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA SAUVEGARDE COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE.

Objet: Statut des salariés temporaires

Les salariés temporaires sont sujets à la convention collective en ce qui concerne les points suivants:

- Le taux de salaire prévu pour la fonction accomplie
- les jours fériés payés et chômés lorsque normalement cédulés
- le programme de vacances au prorata des jours travaillée
- l'article sur le temps supplémentaire
- l'article sur le droit de grief sur les points ci-dessus énumérés
- l'article sur le régime syndical
- les heures de travail

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 3

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA SAUVEGARDE COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE.

Objet: Statut des employés à temps partiel

Les salariés à temps partiel sont sujets à la convention collective en ce qui concerne les points suivants:

- vingt-deux (22) jours travaillés correspondent à un (1) mois et après douze (12) mois ainsi calculés le salarié change d'échelon
- le taux de salaire prévu pour la fonction accomplie
- les jours fériés payés et chômés lorsque normalement cédulés
- les congés spéciaux
- le programme de vacances au prorata des jours travaillés
- l'article sur les mesures disciplinaires
- l'article sur le temps supplémentaire
- l'article sur le congé de maternité
- l'article sur le droit de grief sur les points ci-dessus énumérés
- l'article sur le régime syndical
- les heures de travail


Lettre d'entente numéro 4

Objet: Salaires et grilles salariales

1) La grille salariale de 1980 est majorée *de 11%* ~~de 12%~~ pour établir la grille salariale de 1981 et tous les salariés reçoivent au moins l'augmentation générale de ~~12%~~ *11%* de son salaire.

2) La grille salariale de 1981 est majorée *de 10%* ~~de 12%~~ pour établir la grille salariale de 1982 et tous les salariés reçoivent au moins l'augmentation générale de ~~12%~~ *10%* de son salaire.

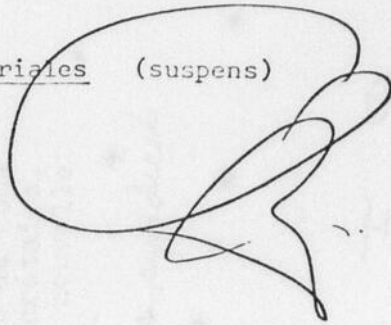
3) La grille salariale de 1982 est majorée *de 10%* pour établir la grille salariale de 1983 et tous les salariés reçoivent au moins l'augmentation générale de *10%* de son salaire.


81-3-7

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 4

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA SAUVEGARDE COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE.

Objet: Salaires et grilles salariales (suspens)



LETTRES D'ENTENTE NUMERO 5

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA SAUVEGARDE COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE.

Objet: Rétroactivité

- 1) Seuls les salariés à l'emploi de la Compagnie au moment de la ratification ont droit à la rétroactivité.
- 2) La rétroactivité est payée au prorata du temps fait.
- 3) La rétroactivité s'applique au salaire de base.
- 4) La rétroactivité est versée dans les trois (3) semaines qui suivent la ratification.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 6

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA SAUVEGARDE COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE.

Objet: Plan de fonction

Les parties signataire à la présente conviennent que les descriptions de fonctions déterminées, évaluées et classifiées par l'employeur sont en vigueur et le demeureront compte-tenu de l'article 24.09 pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 7

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA SAUVEGARDE COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE.

Objet: Cheminement salarial des actuaire stagiaires (classe 1X)

En plus de l'article 24.01 b) qui s'applique dans leur cas, les salariés concernés montent d'un échelon dans leur classification lors de la réussite de l'examen 3 et/ou de l'examen 4 de la Société des Actuaire.

~~SAUVEGARDE COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE (SUSPENS)~~

Text vgl.

Bureaux régionaux (suite)

Cette formule doit être mise en vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la convention. Le salaire sera payé rétroactivement à la date de la ratification s'il y a lieu.

Bureaux régionaux

ié-
ons
de-
ego-

Il y a présentement deux (2) niveaux de fonctions dans les bureaux régionaux. La compagnie ouvrira une fonction d'un niveau supérieur là où c'est nécessaire.

Il y a actuellement les fonctions de commis-dactylo, classe II, et de secrétaire, classe III. Nous soumettons une nouvelle fonction de secrétaire, classe V.

21.02.24. — attendons réponse syndicat

La description de la Fonction sera fournie au syndicat.


1-3-7

Shells 1981

Date	1	2	3	4	5	6
188.15	196.60	205.45	214.70	224.36	234.45	245.01
198.46	207.38	216.72	226.46	236.66	247.31	258.44
208.77	218.16	227.97	238.24	248.95	260.16	271.86
224.23	234.32	244.85	255.88	267.40	279.43	292.0
242.27	253.17	264.56	276.47	288.90	301.91	315.5

	Mar	1	2	3	4	5	Mar
VI	265.47	277.41	289.89	302.94	316.57	330.81	345.70
VII	288.67	301.65	315.23	329.41	344.23	359.73	375.91
VIII	314.44	328.58	343.37	358.82	374.97	391.84	409.48
IX	350.53	366.30	382.78	400.00	418.00	436.82	456.48
X	389.19	406.69	425.00	444.12	464.11	484.99	506.81
XI	411.39	429.89	449.25	469.46	490.57	512.66	535.73

51-3.7

PLAN DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS

1/3

(février 1981)

annexe D

81-3
1
3

CLASSES

FONCTIONS

REMARQUES

I	Préposé au courrier		
	Préposé à l'entretien	-----	Nouvelle fonction
	Messenger		
	Dactylo		
II	Commis		
	Préposé aux archives	-----	Changement de titre (anciennement archiviste)
	Commis-dactylo		
	Sténo-dactylo		
	Préposé au courrier et au duplicateur		
	Préposé au courrier et réceptionniste-téléphoniste suppléante	-----	Nouvelle fonction
III	Réceptionniste-téléphoniste		
	Secrétaire		
IV	Préposé à la production du traitement de textes	-----	Nouvelle fonction et changement de classification
	Perfo-vérificatrice	-----	Changement de classification (III)
	Préposé aux machines duplicatrices		
	Magasinier	-----	Changement de classification (III)
	Commis		
	Préposé aux assurés	-----	Changement de titre (autrefois préposé à la correspondance)
	Opérateur d'ordinateur		

*Effectif à la
 ratification
 81-3-7
 OK*

81/1

CLASSESFONCTIONSREMARQUES

V

Secrétaire

Bibliothécaire

Sélecteur ————— (Abolition de la fonction sélecteur IV)

Préposé à l'exploitation du traitement de textes — Nouvelle fonction

Perfo-vérificatrice *et entraînement*

VI

Commis

Préposé aux assurés ————— Changement de titre (autrefois préposé à la correspondance)

Opérateur d'ordinateur

VII

Secrétaire de direction

Programmeur

Sélecteur

Acheteur magasinier ————— Changement de classification (VI)

Opérateur d'ordinateur

VIII

Commis

Chargé de production informatique

Programmeur

Préposé aux assurés ————— Nouvelle fonction

IX

Actuaire stagiaire

Programmeur

Analyste stagiaire

CLASSESFONCTIONSREMARQUES.IX
(suite)

Sélecteur

Analyste en planification successorale ———— Nouvelle fonction

Gestionnaire stagiaire de portefeuilles ———— Nouvelle fonction

Analyste en placement ———— Nouvelle fonction

X

Analyste programmeur

Analyste informatique ———— Nouvelle fonction

XI

Analyste - systèmes et méthodes ———— Changement de classification (X)

Le 5 mars 1981.

02024-8

Chet
1982

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

code 7611

02024-8

DÉPÔT

Dépôt n°

81 06 125

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	8-6136-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-05-29		01-06-02		81-01-01	83-12-31	175

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union Int. des Employés Professionnels et de Bureau local 57 CTC-FRQ 2100 ave Papineau Montréal, Qué. H2K 4J4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> La Sauvegarde Compagnie d'Assurance sur la Vie Att: M. Jacques Henry 1 Complexe Desjardins, Tour Sud Montréal, Qué. H5B 1B8

Unité de négociation

Et. visé: tous ses établissements

"Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail sauf les chefs de service, les chefs de section et les représentants-vendeurs."

Région	06-06	Activité	7611 (9)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

- Cette convention a déjà été déposée par le syndicat sous forme de mémoire.

DECEMBRE 1982

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Horngue Bureau</i>	01-06-82

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970

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

COPIE - 4

02024-8

'81 JUN -2 11 10 *Phil*
PAR MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE LA SAUVEGARDE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU SECTION LOCALE 57
de l'Union Internationale des Employés
Professionnels et de bureau, CTC-FTQ

EN VIGUEUR A COMPTER DU 1er JANVIER 1981 AU 31 DECEMBRE 1983



[Handwritten signature]
J. Deschamps
29-5-81

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
<u>ARTICLE I - DEFINITIONS</u>	1
<u>ARTICLE II - DECLARATION DES PARTIES</u>	3
But	3
Principe	3
Disposition illégale	3
Discrimination	3
Contrat à forfait	3
Travail confidentiel	4
Langue de travail	4
Unité de négociation	4
Grève ou lock-out	4
<u>ARTICLE III - DROIT DES PARTIES</u>	5
Reconnaissance syndicale	5
Droit de gérance	5
<u>ARTICLE IV - REGIME SYNDICAL</u>	6
Adhésion au syndicat	6
Cotisation syndicale	6
Dégagement de l'employeur	6
<u>ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES</u>	8
Représentant syndical	8
Information	8
Négociation	8
Absences syndicales	9
Droit d'afficher	9
<u>ARTICLE VI - COMITE DE RELATIONS DU TRAVAIL</u>	11
Constitution	11
<u>ARTICLE VII - ANCIENNETE</u>	12
Ancienneté	12
Période probatoire	12
Perte d'ancienneté	12

	<u>Page</u>
Liste des salariés syndiqués	13
<u>ARTICLE VIII - MUTATION</u>	14
Affichage	14
Candidature	14
Restrictions	14
Nomination	15
Absence de candidature	16
Réintégration	16
Promotion en dehors de l'unité de négociation	17
Remplacement temporaire	17
<u>ARTICLE IX - MISE A PIED</u>	18
Principe	18
Mécanisme de mise à pied	18
Rappel au travail	18
<u>ARTICLE X - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE</u>	20
Définition	20
Préavis au syndicat	20
Affichage	20
Nature de l'avis	20
Indemnité de fin d'emploi	21
Modalités de paiement	21
Comité de reclassement	21
<u>ARTICLE XI - DISCIPLINE</u>	23
Convocation du salarié	23
<u>ARTICLE XII - GRIEF</u>	25
Méthode	25
Première étape	25
Deuxième étape	25
Restriction	25
Grief collectif	26
Grief syndical	26
Grief de congédiement	26
Convocation d'un salarié	27
Procédures et délais	27

	<u>Page</u>
<u>ARTICLE XIII - ARBITRAGE</u>	28
Pouvoirs et devoirs de l'arbitre	28
Sentence	28
Frais d'arbitrage	28
Objection préliminaire	29
 <u>ARTICLE XIV - HORAIRES DE TRAVAIL</u>	 30
 <u>ARTICLE XV - TEMPS SUPPLEMENTAIRE</u>	 34
Répartition du temps supplémentaire	35
Temps supplémentaire - repas et repos	36
Rappel au travail	36
Prime de disponibilité	36
Appels téléphoniques pour raison de dépannage	36
 <u>ARTICLE XVI - CONGES ANNUELS PAYES</u>	 38
Mode de paiement	38
Programmation des congés annuels payés	39
Congé sans paie	39
 <u>ARTICLE XVII - JOURS FERIES</u>	 41
 <u>ARTICLE XVIII - CONGE DE MATERNITE ET DROITS PARENTAUX</u>	 43
 <u>ARTICLE XIX - CONGES SOCIAUX</u>	 46
Restriction	47
 <u>ARTICLE XX - PREVOYANCE COLLECTIVE</u>	 48
Assurance-vie collective	48
Assurance frais hospitaliers et para-médicaux	48
Assurance invalidité long terme	48
Assurance indemnité hebdomadaire	48
Régime de rentes	48
Banque de jours d'absence-maladie	49
Banque de jours de maladie (ancien régime)	50
Absence-maladie	50
 <u>ARTICLE XXI - FORMATION DES SALARIES</u>	 52
Remboursement des frais de formation	52
Priorités de perfectionnement	52

	<u>Page</u>
Contribution aux frais de livres	52
<u>ARTICLE XXII - DISPOSITIONS GENERALES</u>	53
Convention collective	53
<u>ARTICLE XXIII - CONGE SANS PAIE</u>	54
<u>ARTICLE XXIV - SALAIRES</u>	55
Echelle de salaires	55
Progression dans l'échelle	55
Retour à une classe	55
Manque de travail - changement technologique	55
Rétrogradation	56
Souche de paie	56
Changements ou inclusions de fonctions	56
Promotion	57
<u>ARTICLE XXV - SANTE - SECURITE - ACCIDENT DE TRAVAIL</u>	58
Hygiène	58
Comité paritaire	58
Accident de travail	58
<u>ARTICLE XXVI - DUREE DE LA CONVENTION</u>	59
Annexe "A"	Echelle salariale 1981
Annexe "B"	Echelle salariale 1982
Annexe "C"	Echelle salariale 1983
Annexe "D"	Plan de classification des fonctions

Lettre d'entente numéro 1	Bénéfices de rente d'invalidité
Lettre d'entente numéro 2	Statut des salariés temporaires
Lettre d'entente numéro 3	Statut des salariés à temps partiel
Lettre d'entente numéro 4	Salaires et grilles salariales
Lettre d'entente numéro 5	Rétroactivité
Lettre d'entente numéro 6	Plan de fonctions
Lettre d'entente numéro 7	Cheminement salarial des actuaires stagiaires classe IX
Lettre d'entente numéro 8	Mémoire d'entente

ARTICLE I DEFINITIONS

- 1.01 Employeur : Compagnie d'assurance sur la vie La Sauvegarde.
- 1.02 Syndicat : L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 (C.T.C. - F.T.Q.).
- 1.03 Salarié : Tout salarié visé par le certificat d'accréditation, tel que mentionné à la clause 3.01 de cette convention.
- 1.04 a) Salarié temporaire : Un salarié embauché pour remplacer un salarié dans l'une ou l'autre des situations suivantes, lorsque l'employeur comble temporairement un poste vacant :
- congé annuel payé
 - congé de maternité
 - absence pour maladie, accident
 - absence pour activités syndicales
 - congé autorisé.
- 1.04 b) Tout salarié embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel possède également le statut de salarié temporaire, cependant, sa durée d'emploi ne peut dépasser cinq (5) mois consécutifs.
- 1.04 c) Les étudiants embauchés pour la période se situant entre le 1er mai et le 30 septembre sont également des salariés temporaires.
- 1.04 d) Dans les trois (3) situations précédentes, l'employeur avise le syndicat par écrit en donnant le motif et la durée approximative de l'embauche.
- 1.05 Salarié à temps partiel : C'est le salarié régulier embauché pour des semaines de travail réduites, mais de façon continue et répétitive. Il est rémunéré au prorata des heures travaillées dans la classe où il est affecté.
- 1.06 Unité administrative : Groupe de salariés identifié selon la plus petite des entités suivantes qui s'applique aux salariés concernés :

direction, service, division, section. Ce groupe est habituellement placé sous la responsabilité du personnel de gestion, c'est-à-dire, vice-président, directeur, directeur de division, directeur de section.

- 1.07 Promotion : Mutation ou déplacement d'un salarié d'une classification donnée à une classification supérieure.
- 1.08 Transfert : Mutation ou déplacement d'un salarié d'une classification donnée à une classification égale.
- 1.09 Rétrogradation : Mutation ou déplacement d'un salarié d'une classification donnée à une classification inférieure.
- 1.10 Poste : Ensemble des tâches, obligations et responsabilités régulièrement confiées à un seul salarié et accomplies par lui dans la réalisation d'un travail à l'intérieur d'une organisation.
- 1.11 Fonction : Ensemble de postes comportant des tâches du même genre (exemple : commis II).
- 1.12 Tâche : Travail spécifique que le titulaire d'un poste doit accomplir. Il y a en a plusieurs dans un même poste.

ARTICLE II DECLARATION DES PARTIES

2.01 But

Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés représentés par le syndicat, d'établir une méthode afin de régler à l'amiable tout grief qui peut survenir entre l'employeur et le syndicat et de définir les conditions de travail des salariés représentés par le syndicat.

2.02 Principe

Les deux (2) parties à cette convention conviennent que, en tout temps, l'exercice de leurs droits doit être fait en conformité avec les termes de cette convention collective de travail.

2.03 Disposition illégale

Si une clause ou une partie de clause de la présente convention est ou devient en contravention avec une loi provinciale ou fédérale, ladite clause ou ladite partie de clause en contravention avec telle loi est annulée sans affecter les autres dispositions de la présente convention.

2.04 Discrimination

Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination 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 ou politiques ou de ses activités syndicales permises par la présente convention collective et le Code du Travail, et les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute discrimination de cet ordre.

2.05 Contrat 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.

2.06 Travail confidentiel

Le syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des salariés de La Sauvegarde au cours de leur travail et que la discrétion la plus absolue doit être observée par tous.

2.07 Langue de travail

Le français est la langue officielle de travail à La Sauvegarde. Toutefois, cette clause n'apporte aucune restriction à l'endroit de la compagnie quant à la possibilité de servir d'autres groupes ethniques dans la langue de leur choix, et ce, compte tenu des lois à cet effet.

2.08 Unité de négociation

Dans le cas où un salarié couvert par la présente convention occupe temporairement un poste non couvert, ce salarié continue de bénéficier de tous les droits de la présente.

2.09 Grève ou lock-out

Toute grève ou lock-out est prohibé(e) pendant la durée de cette convention.

ARTICLE III DROIT DES PARTIES

3.01 Reconnaissance syndicale

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur pour les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 2 février 1978 et de ses amendements en faveur du syndicat par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

3.02 Droit de gérance

Le syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires, le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE IV REGIME SYNDICAL

4.01 Adhésion au syndicat

Tout salarié assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat, et le syndicat doit le maintenir comme membre pour la durée de la présente convention.

4.02 Tout nouveau salarié doit adhérer au syndicat dès son entrée en service, sans préjudice à l'application des dispositions de la clause 12.07.

4.03 Cotisation syndicale

Tous les salariés assujettis à la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale.

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

4.05 Les montants ainsi déduits sont remis au syndicat avec copie à l'exécutif syndical, tel que défini à la clause 5.01, au moyen d'un chèque accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque salarié, avec son salaire, le montant de la ou des cotisation(s), la date d'entrée ou de départ d'un salarié si une de ces situations s'est produite durant la période concernée.

4.06 Dégagement de l'employeur

L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis les salariés quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au syndicat les montants perçus. Le syndicat accepte d'exonérer et de dégager l'employeur de toute obligation, réclamation, dommage ou poursuite qui peut

survenir à la suite de tout acte posé par l'employeur en vertu des dispositions du présent article.

ARTICLE V AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Exécutif syndical : Groupe de salariés élus par l'assemblée générale et/ou nommés pour s'occuper des affaires syndicales.
- 5.02 Comité de grief : Comité composé de trois (3) salariés de l'employeur pour s'occuper des cas de griefs venant des salariés.
- 5.03 Comité de négociation : Comité de cinq (5) salariés élus par l'assemblée générale et/ou nommés pour transiger avec l'employeur.
- 5.04 Délégué syndical : Tout membre mandaté par l'exécutif syndical ou élu par l'assemblée générale pour s'occuper d'affaires syndicales. Chaque délégué doit normalement faire partie de l'unité administrative qu'il représente. Le nombre de délégués est de dix (10) personnes. Ce nombre peut être modifié après entente entre les parties.
- 5.05 Représentant syndical
- Les représentants de l'U.I.E.P.B., local 57, (C.T.C.-F.T.Q.) peuvent prendre part à toutes les réunions patronales-syndicales. Après entente avec l'employeur, ils peuvent rencontrer durant les heures de travail, un ou des salarié(s), au jour, à l'heure et à l'endroit convenus avec l'employeur.
- 5.06 Information
- Le syndicat s'engage à fournir au Directeur - ressources humaines, le nom des personnes qui font partie des différents comités, des délégués syndicaux et de toute modification dans les meilleurs délais suivant leur élection ou nomination.
- 5.07 Négociation
- Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé aux membres du comité de négociation pour assister à des séances de négociations ou de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures

de travail.

5.08 Après entente avec l'employeur, les membres du comité de négociation du syndicat peuvent être libérés sans perte de salaire pour la préparation des textes lors des périodes de négociations intensives.

5.09 Absences syndicales

L'employeur accorde une permission d'absence sans paie à tout salarié délégué par le syndicat pour assister à des congrès, conventions et cours de formation. Une telle permission ne peut être refusée à moins de raison majeure; cependant, les permissions sont accordées aux conditions suivantes :

- a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser trente (30) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés. Les périodes de ces absences ne peuvent excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- b) Une telle permission ne peut être accordée en même temps à plus de trois (3) salariés au total dont à plus d'un (1) salarié par unité administrative.
- c) La demande d'absence est formulée par lettre au Directeur - ressources humaines, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de la rencontre en fournissant le nom de chaque salarié concerné ainsi que la durée de l'absence.

5.10 Droit d'afficher

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

5.11 L'affichage par le syndicat de tout autre document doit être approuvé par le Directeur - ressources humaines. Des tableaux d'affichage

sont prévus dans chacune des salles communes du 20e et 21e étages en plus des salles de toilettes.

5.12 Les salariés ne sont pas tenus d'effectuer des tâches d'assurances normalement confiées à des salariés qui sont impliqués dans un conflit de travail légal avec leur employeur.

5.13 L'employeur convient de libérer sans perte de salaire à compter de seize (16) heures les salariés des succursales de la région métropolitaine de Montréal, les jours d'assemblée générale du syndicat, lorsque lesdites assemblées sont tenues à dix-sept (17) heures. (Bureaux régionaux de : Laval, Montréal-Laurier, Montréal-Montcalm, Montréal-Ville-Marie, Repentigny, Rive-Sud, bureau des courtiers, bureau de la vente des assurances et rentes collectives ainsi que le centre d'analyse et de planification)

ARTICLE VI COMITE DE RELATIONS DU TRAVAIL

- 6.01 Les parties conviennent de former un comité conjoint à caractère consultatif, désigné sous le nom de "comité de relations du travail".
- 6.02 Le comité conjoint de relations du travail poursuit les objectifs suivants :
- a) Etablir les moyens de communication entre l'employeur et le syndicat.
 - b) Etudier et discuter de toute question d'intérêt commun, relativement au contrat du travail.
- 6.03 Constitution
- Ce comité est constitué d'au plus trois (3) représentants de l'employeur et d'au plus trois (3) délégués du syndicat. Après entente entre les parties, d'autres personnes peuvent être convoquées dans le but d'éclairer les discussions et les échanges sur les sujets à l'ordre du jour. Il est entendu que ces salariés peuvent s'absenter sans perte de salaire pour participer à ces réunions.
- 6.04 Ce comité peut se réunir une (1) fois par mois, à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, après un préavis de cinq (5) jours ouvrables, pour discuter de tout sujet bien identifié incorporé dans un ordre du jour communiqué au moment de l'avis.

ARTICLE VII ANCIENNETE

7.01 Ancienneté

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'un salarié au service de l'employeur dans ce qu'il est convenu d'appeler l'unité de négociation telle que décrite à la clause 3.01.

7.02 L'employé non régi par le certificat d'accréditation et qui rejoint l'unité d'accréditation par suite de reclassification, conserve intégralement l'ancienneté acquise depuis son entrée à La Sauvegarde.

7.03 Période probatoire

Tout nouveau salarié est soumis à une période probatoire. Cette période est de soixante (60) jours ouvrables de travail cumulatif pour les salariés des classes I à VI inclusivement et de cent-vingt (120) jours ouvrables de travail cumulatif pour les salariés des classes VII à XI inclusivement.

7.04 Le salarié temporaire qui se voit accorder un poste permanent est soumis à la période probatoire prévue au paragraphe précédent. Dans ce cas, le temps accompli à titre de salarié temporaire est compté dans sa période probatoire, en autant qu'il s'agisse de la même fonction.

7.05 Il est convenu qu'il peut y avoir une prolongation de la période probatoire après entente avec le syndicat.

7.06 Perte d'ancienneté

L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) départ volontaire,
- b) congédiement pour juste cause,
- c) mise à pied pour manque de travail pour un terme excédant douze (12) mois,

- d) refus de reprendre le travail dans les quinze (15) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail. Cet avis est envoyé par courrier recommandé au dernier domicile connu du salarié et copie en est remise au syndicat,
- e) dans le cas d'absence pour accident ou maladie non survenu dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois; ensuite, il n'accumule plus d'ancienneté mais conserve pendant les douze (12) prochains mois celle qu'il avait accumulée. Advenant le cas où son poste a été aboli durant cette période, à son retour, il prend un poste auquel son ancienneté lui donne droit selon les modalités de la clause 9.03,
- f) pour une absence de travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avis, à moins que le salarié puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité d'aviser l'employeur dans les délais prévus,
- g) transfert en dehors de l'unité de négociation pour une période supérieure à un (1) an.

7.07

Lorsque transféré en dehors de l'unité de négociation pour une période inférieure à un (1) an, le salarié conserve son ancienneté dans l'unité de négociation mais cesse de l'accumuler.

7.08

Liste des salariés syndiqués

A la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat une liste des salariés régis par la convention. Cette liste indique le nom du salarié, son unité administrative, son titre, sa classe, son salaire, son statut, sa date d'entrée et son ancienneté au sein de l'unité de négociation.

L'employeur informe le syndicat des changements apportés à cette liste une (1) fois par semaine, si tel est le cas.

Une nouvelle liste est compilée et remise au syndicat le 1er novembre de chaque année.

ARTICLE VIII MUTATION

8.01 Affichage

Lorsque l'employeur doit combler un poste vacant ou un poste nouvellement créé, couvert par la présente convention, il affiche ledit poste durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables et envoie copie de l'affichage au syndicat. L'avis d'affichage doit indiquer entre autres, le titre, la classe de salaires, la nature de la fonction, les exigences normales de la fonction et la date d'affichage. Cet article ne s'applique pas aux fonctions à caractère temporaire.

8.02 Si l'employeur doit retarder l'affichage d'un poste, il en informe le syndicat à l'intérieur du délai de cinq (5) jours et en fournit les raisons.

8.03 A la demande écrite du salarié ou écrite du délégué syndical, l'employeur s'engage à faire parvenir une copie des affichages durant sa période d'absence maladie et congé de maternité.

8.04 Candidature

Tout salarié qui a terminé sa période de probation a droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature par écrit à la direction des ressources humaines.

8.05 Avant de partir en vacances, un salarié peut, par anticipation, poser sa candidature à un poste spécifique. Cette dernière est conservée dans un registre à la direction des ressources humaines.

8.06 Le salarié en probation peut poser sa candidature à un poste de la même unité administrative.

8.07 Restrictions

La nomination d'un salarié à un poste vacant entraîne l'annulation de toute candidature qu'il a posée relativement à tout autre poste

vacant de même classe.

- 8.08 Un salarié qui a déjà obtenu un transfert au cours des cinq (5) derniers mois, ne peut poser sa candidature pour un autre transfert à moins que l'un ou l'autre transfert ne constitue un changement de quart.
- 8.09 Un salarié qui n'a pas complété avec succès sa période d'essai, ne peut poser sa candidature à une fonction identique de même classe au cours des cinq (5) mois qui suivent la date où son échec lui a été signifié.
- 8.10 Un salarié qui est en période d'essai ne peut poser sa candidature à un poste qui pour lui constitue un transfert, à moins que cela ne représente un changement de quart.
- 8.11 Nomination
- L'employeur accorde le poste au candidat qui a le plus d'ancienneté pourvu que :
- a) son expérience soit pertinente et en relation avec le poste affiché;
 - b) il possède la compétence requise pour accomplir le travail de façon satisfaisante après une période d'entraînement de dix (10) jours travaillés.
- 8.12 Le choix du candidat est fait dans un maximum de vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.
- 8.13 Au moment où l'employeur fait connaître sa décision, le nom du candidat ainsi que le nom de tous les candidats sont communiqués au syndicat. Le poste peut cependant être comblé jusqu'à l'entrée en fonction du nouveau salarié. Si le candidat choisi a moins d'ancienneté et qu'un autre en ayant plus présente un grief, l'employeur a le fardeau de la preuve.
- 8.14 La période d'essai du candidat est d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables à l'intérieur de laquelle il a droit à une

période d'entraînement de dix (10) jours.

Le candidat choisi est soumis à une période d'essai et d'entraînement d'un minimum de dix (10) jours et d'un maximum de trente (30) jours ouvrables.

- 8.15 Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait du salarié promu, il peut par la suite le retourner à son ancien poste sans préjudice aux droits du salarié durant la période d'essai. Par contre, si un salarié n'est pas satisfait de son nouveau poste, il peut retourner à son ancien poste dans un délai maximal de trente (30) jours ouvrables.
- 8.16 Lorsque le candidat a traversé sa période d'essai avec succès, il est nommé automatiquement titulaire officiel du poste.
- 8.17 Les mécanismes salariaux prennent effet à la date d'entrée en fonction du titulaire ou au plus tard, trois (3) semaines après sa nomination s'il n'entre pas en fonction.
- 8.18 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le salarié à une promotion ultérieure.
- 8.19 Absence de candidature
- Advenant l'absence de candidature ou devant le fait qu'aucun des salariés ayant soumis leur candidature ne répond aux exigences normales du poste, l'employeur peut alors recruter où bon lui semble.
- 8.20 Il est convenu qu'il peut y avoir une prolongation de la période d'essai après entente avec le syndicat et cela sans affecter la période d'entraînement.
- 8.21 Réintégration
- Si un salarié doit être réintégré dans son ancien poste pendant la période d'essai, l'employeur se réserve le droit de réintégrer dans son ancien poste tout salarié muté à la suite de la mutation du pre-

mier salarié qui doit être réintégré. Dans le cas où son propre poste a été aboli, il prend un poste auquel son ancienneté lui donne droit selon les modalités de la clause 9.03.

8.22 L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant une mésentente sur la décision de retourner un salarié à son ancien poste durant la période d'essai.

8.23 Promotion en dehors de l'unité de négociation

Le salarié de l'unité de négociation promu à un poste en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de **douze** (12) mois et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'employeur ne le confirme pas dans cet emploi.

8.24 Si un salarié muté à un poste hors de l'unité de négociation redevient "salarié" au sens de cette convention, conformément au paragraphe précédent, toute l'ancienneté qu'il a accumulée au service de l'employeur est portée à son crédit.

8.25 Remplacement temporaire

Il y a remplacement au sens du présent article lorsqu'un salarié accomplit la majorité des tâches caractéristiques d'un autre poste temporairement vacant.

8.26 Un salarié appelé à remplacer temporairement dans une classification supérieure reçoit le salaire qui lui aurait été accordé pour une telle promotion en autant qu'il accomplit la majorité des tâches caractéristiques de ce poste durant plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Dans ce cas, le salarié reçoit rétroactivement le salaire auquel il a droit.

ARTICLE IX MISE A PIED

9.01 Principe

Trente (30) jours de calendrier précédant une mise à pied, l'employeur doit aviser par écrit le syndicat et chaque salarié impliqué.

9.02 A défaut d'un tel avis, l'employeur est tenu d'indemniser le salarié qui a terminé sa période de probation sur la base d'un jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au salarié avant sa mise à pied.

9.03 Mécanisme de mise à pied

Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre :

- a) le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la fonction à l'intérieur d'une unité administrative est le premier touché;
- b) le salarié peut déplacer dans les autres unités administratives le salarié occupant la même fonction de même classe et ayant moins d'ancienneté que lui;
- c) le salarié le moins ancien dans une fonction peut déplacer le moins ancien que lui dans une autre fonction d'une classification égale ou inférieure à condition qu'il puisse répondre aux exigences normales de la fonction à accomplir.

9.04 Rappel au travail

Les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers à la condition qu'ils puissent répondre aux exigences normales de la fonction à accomplir.

9.05 Les rappels sont faits par courrier recommandé envoyé à la dernière adresse connue du salarié impliqué, avec copie au syndicat.

9.06 Un salarié rappelé au travail doit se présenter dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la date de réception de la lettre

recommandée, faute de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

ARTICLE X CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

10.01 Définition

Changement apporté aux opérations par l'introduction chez l'employeur de nouvelles machines ou de nouvelles méthodes de travail ayant pour effet l'abolition d'un ou plusieurs postes ou l'incapacité d'un ou plusieurs salariés à accomplir les tâches de leur poste de façon satisfaisante après une période normale d'entraînement.

10.02 Préavis au syndicat

Dans les cas d'un changement technologique selon 10.01, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai de dix (10) jours avant la date à laquelle il entend faire le changement.

10.03 Dans tous les cas d'un changement technologique susceptible d'entraîner une mise à pied, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il entend faire le changement.

10.04 Affichage

Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en informe le syndicat dans les dix (10) jours suivant la date où le poste devient vacant en lui fournissant les motifs par écrit.

10.05 Nature de l'avis

Cet avis adressé au syndicat indique ce qui suit :

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer le changement technologique;
- c) le nombre approximatif de postes et les fonctions susceptibles d'être touchées par le changement;
- d) toute autre information pertinente.

10.06 Indemnité de fin d'emploi

Si un ou des salarié(s) ayant plus d'un (1) an d'ancienneté est(sont) mis à pied par suite directe ou indirecte d'un changement technologique, ce ou ces salarié(s) bénéficie(nt) d'une indemnité de départ à raison de trois (3) semaines de salaire par année d'emploi au sens de la présente convention collective, à moins que l'employeur ne puisse offrir un poste de même nature et de même classe chez l'employeur.

10.07 Modalités de paiement

L'indemnité est payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une (1) semaine de salaire et pour le nombre de semaines d'indemnité accordées.

10.08 Si le salarié revient au service de l'employeur dans l'une des unités administratives soumises à cette convention, avant le paiement de toutes les allocations prévues, lesdites allocations cessent immédiatement d'être dues.

10.09 Comité de reclassement

Dans les dix (10) jours suivant le préavis prévu aux clauses 10.02 et 10.03 ci-haut, les parties forment un comité de reclassement composé de représentants de l'employeur et du syndicat afin de proposer des solutions aux éléments suivants :

- a) la possibilité de recyclage en vue de permettre à certains salariés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste chez l'employeur;
- b) recherche d'emplois de même nature dans d'autres institutions du Mouvement Desjardins ou dans d'autres institutions financières et de recommander des mesures pour faciliter la recherche d'emplois pour les salariés mis à pied par un changement technologique;
- c) assistance dans le choix de nouvelles fonctions (orientation et conseils);
- d) suggestion de d'autres mesures en vue de permettre à certains

salariés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste chez l'employeur.

ARTICLE XI DISCIPLINE

- 11.01 Toute mesure disciplinaire, ce qui comprend les réprimandes, doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenir l'exposé des motifs. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise en même temps au syndicat.
- 11.02 Convocation du salarié
- Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un salarié au sujet d'une mesure disciplinaire, ce salarié est informé de l'heure et de l'endroit où il doit se présenter et du fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un délégué syndical.
- 11.03 Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, en la présence du Directeur - ressources humaines ou son représentant et s'il le désire, de son délégué syndical.
- 11.04 Une mesure disciplinaire versée au dossier du salarié et qui date de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée par l'employeur.
- 11.05 Dans le cas d'un congédiement, s'il y a contestation par la procédure de grief, les sommes accumulées au régime de rentes et à la banque-maladie du salarié ne lui sont pas versées; le salarié continue à bénéficier de l'assurance-vie et de l'assurance frais hospitaliers et para-médicaux à la condition qu'il paie à l'avance la totalité des primes, soit la participation du salarié et celle de l'employeur.
- 11.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du salarié.
- 11.07 Le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et/ou d'une réprimande peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 11.08 Toute mesure disciplinaire et/ou réprimande imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu est nulle, non valide

et illégale aux fins de la présente convention, sauf s'il y a nécessité d'enquête et que la connaissance des faits et des responsabilités nous est révélée après cette période.

11.09

Dans tous les cas d'arbitrage relativement à des mesures disciplinaires et/ou réprimandes, l'employeur s'engage à établir le bien-fondé de ces mesures.

ARTICLE XII GRIEF

12.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'application ou l'interprétation d'une disposition de cette convention.

12.02 Méthode

Avant de soumettre un grief, le salarié peut tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat.

12.03 Première étape

Le salarié ou le délégué syndical doit soumettre le grief par écrit au supérieur immédiat dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief.

12.04 Le supérieur immédiat doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

12.05 Deuxième étape

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, le salarié ou le comité de grief doit soumettre par écrit au Directeur - ressources humaines ou son représentant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du supérieur immédiat ou l'expiration du délai prévu à la clause 12.04.

12.06 Le Directeur - ressources humaines ou son représentant doit faire part de sa décision par écrit à celui qui a présenté le grief dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

12.07 Restriction

Le renvoi d'un salarié en probation ne peut donner lieu à un grief.

12.08 Grief collectif

Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs salariés pris collectivement, le syndicat doit soumettre un grief, par écrit, directement au Directeur - ressources humaines ou à son représentant, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. Le grief doit indiquer la nature du litige et la nature du redressement ou correctif demandé et spécifier les noms de tous les salariés visés et porter la signature d'un délégué syndical.

12.09 Le Directeur - ressources humaines ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

12.10 Grief syndical

Dans le cas d'un grief ayant trait aux droits conférés comme tels au syndicat par la présente convention collective, l'exécutif syndical et/ou le comité de grief peut soumettre par écrit un grief directement au Directeur - ressources humaines ou à son représentant dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief.

12.11 Le Directeur - ressources humaines ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

12.12 Grief de congédiement

Dans le cas de congédiement, le grief doit être soumis à partir de la deuxième étape. De plus, le grief de congédiement doit avoir priorité sur tout autre grief et le syndicat s'engage à prolonger les délais imposés à l'employeur sur d'autres griefs qui pourraient être retardés conséquemment à un grief prioritaire.

12.13 Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et lie l'employeur, le syndicat et les

salariés.

12.14 Convocation d'un salarié

Le salarié convoqué pendant les heures de travail par l'employeur pour discuter d'un grief peut s'absenter sans perte de salaire, qu'il ait été convoqué à titre de plaignant ou que sa présence soit requise à titre de délégué syndical ou de membre du comité de grief.

12.15 Procédures et délais

Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.

12.16 Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant ou le syndicat.

12.17 Une erreur de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation d'un grief.

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

12.19 La nature d'un grief ne peut être changée lors de la présentation du grief à la deuxième étape.

ARTICLE XIII ARBITRAGE

- 13.01 A la suite de l'article précédent, si le Directeur - ressources humaines ou son représentant ne rend pas sa décision dans les délais prévus à l'article XII ou si la décision est jugée insatisfaisante, le syndicat peut, dans les trente (30) jours de calendrier, aviser le Directeur - ressources humaines par écrit de son intention de porter le grief à l'arbitrage.
- 13.02 A la suite de l'avis écrit prévu à la clause 13.01, les parties ont dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, le ministre du travail du Québec est prié d'en nommer un selon les dispositions du Code du Travail.
- 13.03 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre
- Les dispositions de la présente convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.
- 13.04 Dans le cas de grief résultant d'une matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 13.05 Sentence
- La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'enquête.
- 13.06 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire, elle lie les deux (2) parties à cette convention.
- 13.07 Frais d'arbitrage
- Les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les

deux (2) parties.

13.08 Si l'arbitrage se tient dans les locaux de l'employeur ou dans le Complexe Desjardins, le salarié appelé comme témoin ainsi que le plaignant et son représentant syndical peuvent s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise.

13.09 En matière de grief collectif ou syndical, un maximum de trois (3) membres du comité de grief peuvent s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances d'arbitrage. Le comité de grief peut s'adjoindre un des salariés plaignants impliqués à ses frais.

13.10 Objection préliminaire

Si l'employeur n'avise pas le syndicat par écrit de son intention de soulever une objection préliminaire quant à la prescription d'un grief ou quant à son caractère prématuré, dans les dix (10) jours ouvrables précédant la tenue de la séance d'arbitrage, de ce fait, il abandonne son droit de l'invoquer.

ARTICLE XIV HORAIRES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de travail, et ce, du lundi au vendredi inclusivement.
- 14.02 La journée régulière de travail est de sept (7) heures.
- 14.03 Les heures d'affaires de la compagnie sont de 8h30 à 16h30.
- 14.04 Durant la période estivale, soit du 24 juin à la Fête du Travail, les heures d'affaires de la compagnie sont de 8h30 à 16h15.
- 14.05 Les salariés du siège social travaillent selon un aménagement des heures de travail appelé "horaire variable". En ce sens, chaque salarié choisit quotidiennement ses heures de travail. Ce choix doit concilier les exigences du poste, la liberté du salarié, l'esprit de collaboration entre les salariés et le sens des responsabilités de chacun. En cas de conflit sur le choix des horaires de travail, le supérieur immédiat du salarié doit en décider de façon équitable.
- 14.06 L'horaire variable d'une journée de travail se compose de périodes "fixes" et "variables" et d'une autre période d'au moins trente (30) minutes pour le dîner.
- 14.07 Les périodes fixes sont comprises entre 10h00 et 11h30 et entre 14h00 et 15h30. Tout le personnel est tenu d'être au travail durant les périodes fixes.
- 14.08 Les périodes variables sont comprises entre 7h30 et 10h00 et entre 15h30 et 18h00. Le salarié doit commencer à travailler entre 7h30 et 10h00 et terminer entre 15h30 et 18h00.
- 14.09 Le repas du midi doit être pris entre 11h30 et 14h00. Les salariés disposent d'au moins trente (30) minutes et d'au plus une heure et demie (1h30) pour le dîner. En cas de conflit, le supérieur immédiat doit coordonner les périodes de temps choisies par les

- salariés sous sa juridiction.
- 14.10 Le supérieur immédiat et les salariés établissent des cédules de travail de façon à assurer la présence continuelle du personnel durant les heures d'affaires de la compagnie et ainsi donner aux assurés et au public un service complet et continu.
- 14.11 Avec l'horaire variable, chaque salarié travaille cent quarante (140) heures ou cent trente-cinq (135) heures durant une période de quatre (4) semaines selon ce qui est stipulé aux paragraphes 14.01, 14.02, 14.03 et 14.04. En vertu des besoins du travail et compte tenu de 14.05, le salarié peut, durant cette période de quatre (4) semaines, accumuler des crédits ou des débits en travaillant plus d'heures ou moins d'heures que les cent quarante (140) heures ou cent trente-cinq (135) heures selon le cas. Ces heures travaillées en plus ou en moins sont créditées ou débitées selon le cas, à une caisse d'heures tel que stipulé aux paragraphes 14.13 et 14.14.
- 14.12 La compagnie soustrait des cent quarante (140) heures ou cent trente-cinq (135) heures, selon le cas, toutes les absences attribuables aux jours fériés, aux congés annuels payés, aux congés sociaux, aux absences par maladie qui sont prévues par la présente convention.
- 14.13 Chacun des salariés de la compagnie a une caisse d'heures qui est calculée sur une période de référence de quatre (4) semaines ou de vingt (20) jours ouvrables.
- 14.14 Le salarié a la possibilité d'accumuler des crédits, si le travail le permet et compte tenu de 14.05, jusqu'à une limite de vingt-cinq (25) heures et des débits jusqu'à une limite de quinze (15) heures.
- 14.15 A la fin de chaque période de quatre (4) semaines, le supérieur immédiat fait la lecture du compteur et établit les crédits ou les débits de chacun de ses salariés. Il remet le compteur à zéro (0).

- 14.16 Deux (2) fois par année, le premier mai et le premier novembre, la caisse d'heures de chacun des salariés est remise à zéro (0). Les salariés doivent utiliser les heures ou minutes à leur crédit et ceux qui en ont à leur débit, doivent les travailler avant les deux (2) dates ci-avant mentionnées. Les heures ou minutes au crédit non utilisées sont alors annulées. Les heures ou minutes au débit non remises sont alors payées par le salarié à la compagnie au moyen d'une déduction sur son chèque de paie. Les salariés qui quittent le service de la compagnie et qui ont des heures au débit dans leur caisse d'heures, doivent les rembourser à la compagnie au moyen de déduction sur leur chèque de paie.
- 14.17 Le contrôle des horaires se fait au moyen du compteur "Hengsler". Le salarié qui commence à travailler introduit sa clef dans le module du compteur "Hengsler" correspondant à son nom. Il la retire en partant pour dîner, la replace en revenant à son travail et la retire finalement au moment où il quitte le bureau pour retourner chez lui. Lorsqu'il travaille en temps supplémentaire, il retire sa clef individuelle du compteur.
- 14.18 Il y a deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant les heures de travail. La première période dans l'avant-midi peut être prise entre 9h30 et 10h45 et la seconde dans l'après-midi peut être prise entre 15h00 et 15h45. Ces périodes doivent être rigoureusement observées.
- 14.19 La compagnie peut, au service de l'informatique, organiser des équipes de salariés qui travaillent par quarts. La semaine régulière dans leur cas ne dépasse pas trente-cinq (35) heures ou trente-trois heures et quarante-cinq minutes (33h45) selon ce qui est mentionné aux paragraphes 14.01, 14.02, 14.03 et 14.04 du présent article. Le deuxième quart commence à 16h00 et se termine à 24h00. Le troisième quart commence à 00h01 et se termine à 08h00. Les salariés appelés à travailler par quarts reçoivent alors une prime de \$3.50 pour chaque jour travaillé durant le deuxième quart et \$5.00 pour chaque jour travaillé durant le troisième quart. Cette prime est ajoutée à leur salaire régulier et leur est versée tant qu'ils travaillent en dehors des heures régulières prévues

aux paragraphes 14.01, 14.02, 14.03 et 14.04.

- 14.20 Pour les salariés du deuxième ou du troisième quart, les parties vont étudier la possibilité d'appliquer progressivement les horaires variables en introduisant les plages flexibles en petites proportions s'il y a lieu, ou en identifiant des jours plus susceptibles d'accepter la variation des heures.
- 14.21 Un salarié doit recevoir un préavis d'une (1) semaine pour un changement de quart.
- 14.22 L'assignation des salariés qui travaillent durant des quarts se fait par rotation de périodes maximum de deux (2) semaines.

ARTICLE XV TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, le travail exécuté à la demande expresse du supérieur ou son représentant en sus d'une journée régulière de travail telle que prévue à la clause 14.02 ou 14.04 selon le cas.
- 15.02 Le travail exécuté en temps supplémentaire durant une journée régulière de travail est rémunéré à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le salaire régulier du salarié pour les trois (3) premières heures; et à raison de deux (2) fois le salaire régulier pour les heures subséquentes dans une même journée.
- 15.03 Tout travail exécuté le samedi en temps supplémentaire conformément à la clause 15.01 est rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier.
- 15.04 Tout travail exécuté en temps supplémentaire conformément à la clause 15.01 le dimanche est rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire de base du salarié pour un minimum de trois (3) heures travaillées ou non ce jour-là.
- 15.05 Si un salarié effectue du travail en temps supplémentaire dans une classification inférieure à la sienne, le calcul de son temps supplémentaire se fait en prenant comme base son salaire régulier majoré suivant la procédure ci-haut.
- 15.06 Le taux horaire de base du salarié s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire régulier du salarié par trente-cinq (35) heures.
- 15.07 Le temps supplémentaire est calculé en arrondissant au plus proche quart d'heure.
- 15.08 Le salarié qui est, à l'occasion, requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter un travail urgent n'exécute pas

du travail en temps supplémentaire.

- 15.09 Le temps supplémentaire d'un salarié ne peut jamais être supérieur à une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) ou deux (2) fois, selon le cas, son taux de salaire normal, quel que soit le mode de calcul.
- 15.10 Il est entendu que les primes ne sont pas incluses dans le calcul du temps supplémentaire.
- 15.11 Tout travail exécuté durant les jours fériés ou les jours observés selon l'article XVII est rémunéré au taux double (2) pour le temps accompli en plus du paiement du jour férié, et ce, pour un minimum de trois (3) heures.
- 15.12 Répartition du temps supplémentaire
- L'employeur s'efforce de réduire le travail en temps supplémentaire au minimum et d'attribuer ces heures équitablement parmi les salariés de l'unité administrative en tenant compte de l'ancienneté et des qualifications requises pour exécuter le travail.
- La méthode actuelle utilisée par l'employeur pour la distribution du temps supplémentaire est maintenue.
- 15.13 Le salarié a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire, sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du temps supplémentaire, à moins que l'employeur n'ait pu trouver dans l'unité administrative un salarié qualifié pour faire ce travail et consentant à le faire.
- 15.14 Dans le cas où nul salarié de l'unité administrative n'est consentant, l'employeur désigne les salariés qui sont qualifiés pour faire ce travail, selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- 15.15 Avant d'utiliser les modalités d'assignation obligatoire prévues au paragraphe précédent, l'employeur peut faire appel à des salariés qualifiés de d'autres unités administratives.

15.16 Temps supplémentaire -
repas et repos

Un salarié qui travaille durant une journée complète, un samedi, un dimanche ou un jour férié, a droit aux mêmes périodes de repas et de repos que celles prévues aux clauses 14.09 et 14.18.

15.17 Tout salarié qui doit travailler plus de trois (3) heures en temps supplémentaire en sus de sa journée normale de travail a droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) rémunérée pour prendre son repas.

15.18 Rappel au travail

Tout salarié rappelé de son domicile pour travailler est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail, suivant les barèmes établis dans la présente convention régissant le taux des heures supplémentaires.

15.19 Le travail en continuité n'est pas considéré comme un rappel.

15.20 Le salarié n'est pas tenu de travailler plus de sept (7) heures durant ce rappel.

15.21 Prime de disponibilité

Lorsqu'un salarié est requis d'être disponible en tout temps en dehors de ses heures de travail, l'employeur lui paie \$12.00 même si celui-ci n'est pas appelé à se présenter au travail et ceci pour chaque jour où celui-ci est tenu d'être disponible.

15.22 Appels téléphoniques pour
raison de dépannage

Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention collective de travail est contacté chez lui en dehors des heures régulières de travail pour dépanner un autre salarié dans ses travaux en cours, il est dédommagé de la manière suivante:

1. appel effectué entre 16h00 et 23h00 : \$3.00
2. appel effectué entre 23h01 et 7h00 : \$5.50

Les salariés requis d'être disponibles au sens entendu à la clause 15.21 de la présente convention collective de travail ne sont pas sujets aux prévisions de la présente.

ARTICLE XVI CONGES ANNUELS PAYES

16.01 Pour fins de calcul des congés annuels payés, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

Tous les congés annuels payés sont pris obligatoirement dans les douze (12) mois commençant le 1er mai d'une année, à moins d'une entente avec l'employeur. Ils peuvent être pris consécutivement ou par périodes après entente avec l'employeur. Ceux-ci sont les congés annuels payés gagnés et dus pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1er mai.

16.02 A compter de l'année 1981 :

Moins de douze (12) mois de service	: Un (1) jour de congé annuel payé par mois de service
Un (1) an de service mais moins de six (6)	: Quinze (15) jours de congés annuels payés
Six (6) ans de service mais moins de vingt et un (21)	: Vingt (20) jours de congés annuels payés
Vingt et un (21) ans de service et plus	: Vingt-cinq (25) jours de congés annuels payés

A compter de l'année 1982 :

Moins de douze (12) mois de service	: Un (1) jour de congé annuel payé par mois de service
Un (1) an de service mais moins de cinq (5)	: Quinze (15) jours de congés annuels payés
Cinq (5) ans de service mais moins de vingt (20)	: Vingt (20) jours de congés annuels payés
Vingt (20) ans de service et plus	: Vingt-cinq (25) jours de congés annuels payés

16.03 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

16.04 Mode de paiement

Les congés annuels sont payés au taux horaire de base du salarié. Si un salarié a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année se terminant le 30 avril d'une année, il est payé au pourcentage des revenus bruts au 30 avril. Ces pourcentages sont de 4, 6, 8 et 10% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des congés annuels payés de deux (2) semaines ou moins, trois (3), quatre (4) et cinq (5) semaines.

16.05 Programmation des congés annuels payés

Le calendrier des congés annuels payés doit être préparé par le supérieur immédiat vers le 1er avril de chaque année. Le choix définitif des congés annuels payés doit se faire entre le 1er et le 15 avril et être affiché au plus tard le 30 avril.

16.06 A l'intérieur de chaque unité administrative, le supérieur immédiat doit donner préférence quant au choix des dates de congés annuels payés, aux salariés ayant le plus d'ancienneté, en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail.

16.07 Congé sans paie

Tout salarié n'ayant pas complété un (1) an de service peut compléter ses congés annuels payés par un congé sans paie après entente avec l'employeur, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours de congés annuels.

16.08 Un salarié qui est absent pour cause de maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses congés annuels payés, peut après avoir produit un certificat médical, remettre ses congés annuels payés, s'il le désire, à une autre date en fonction des choix déjà faits par les autres salariés après entente avec l'employeur. De plus, si un salarié est hospitalisé durant ses congés annuels payés, il peut les reporter après avoir produit un certificat d'hospitalisation lors de son retour au travail.

16.09 La rémunération due pour les congés annuels payés doit être remise au salarié avant son départ pour ceux-ci.

16.10

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un salarié, tous ses crédits de congés annuels payés accumulés sont payés en entier, à lui ou à sa succession, suivant le calcul prévu à la clause 16.01, 16.02 et 16.03.

ARTICLE XVII JOURS FÉRIÉS

- 17.01 Sont reconnus jours fériés et payés pour tous les salariés, les congés fixés ci-après :
- . la veille du Jour de l'An
 - . le Jour de l'An
 - . le lendemain du Jour de l'An
 - . Le Vendredi Saint
 - . le Lundi de Pâques
 - . la Fête de Dollard/Reine
 - . la Fête Nationale (ou Saint-Jean Baptiste)
 - . la Fête du Canada
 - . la Fête du Travail
 - . l'Action de Grâces
 - . la veille du jour de Noël
 - . le jour de Noël
 - . le lendemain du jour de Noël
- 17.02 Advenant un changement dans les congés accordés par les institutions financières, le syndicat accepte que soit opéré un changement identique par l'employeur. L'employeur voit à informer les salariés des modifications dans les plus brefs délais.
- 17.03 Les jours fériés mentionnés à la clause 17.01 sont observés la journée occurente à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée, ou à moins d'entente entre les parties aux présentes pour fixer le jour férié à une date différente et mutuellement convenable.
- 17.04 Les jours fériés ci-avant mentionnés sont observés comme tels et payés au taux simple si aucun travail n'est exécuté ces jours-là.
- 17.05 Si un jour férié survient pendant les congés annuels payés d'un salarié, ce dernier reçoit un jour de congé additionnel. Ce congé est pris après entente avec le supérieur immédiat.
- 17.06 Lorsqu'une journée fériée ci-avant mentionnée tombe un samedi ou

un dimanche, elle est reprise individuellement aux dates convenues entre les salariés et l'employeur, en donnant la priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté pour le choix de la date de la reprise.

17.07 Si les institutions financières ne sont pas fermées durant les jours fériés identifiés dans la clause 17.01 dans l'année civile, les salariés ont droit de prendre un nombre de jours fériés équivalent sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes précédents.

17.08 La compagnie ferme entre Noël et le Jour de l'An, et pour ce faire déplace les fêtes et ajoute un jour férié payé de plus.

Application :

1981 fermée le : 24, 25, 28, 29, 30, 31 et 1er

1982 fermée le : 24, 27, 28, 29, 30, 31 et 3

1983 fermée le : 26, 27, 28, 29, 30, 2 et 3

ARTICLE XVIII CONGE DE MATERNITE ET DROITS PARENTEAUX

- 18.01 1) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 2) La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 18.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Elle peut cesser de travailler à compter de la vingt-septième (27e) semaine de sa grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement, après avoir avisé l'employeur dans les meilleurs délais. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de celle-ci devient incompatible avec les exigences de son travail. L'employeur doit assumer le fardeau de prouver l'incompatibilité de santé de la salariée.
- 18.03 La salariée doit aviser l'employeur de son désir de reprendre le travail dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent l'accouchement et doit le reprendre entre le trentième (30e) et le cent vingtième (120e) jour suivant l'accouchement; cependant, la période totale d'absence ne doit pas dépasser vingt-six (26) semaines de calendrier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle est considérée comme ayant remis sa démission sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical à cet effet. A ce stade, l'employeur lui garantit un emploi équivalent à son retour au travail.
- 18.04 Pendant le congé de maternité, l'ancienneté s'accumule comme si la salariée était demeurée au travail.

- 18.05 A la fin d'un congé de maternité d'au plus vingt-six (26) semaines, la salariée a droit de reprendre son poste habituel et si son poste a été aboli, tout poste équivalent auquel son ancienneté lui donne droit.
- 18.06 A son retour, la salariée se voit attribuer le salaire qu'elle aurait eu si elle avait travaillé sans interruption.
- 18.07 Pendant l'absence de cette salariée, la compagnie a le droit de la remplacer sans passer par la procédure prévue à l'article VIII.
- 18.08 La salariée enceinte au moment de son départ pour son congé de maternité doit payer à la compagnie, en un seul versement, les primes de son assurance-vie collective.
- Les primes ou cotisations du fonds de retraite cessent d'être exigibles durant l'absence de la salariée enceinte.
- 18.09 L'employeur accorde à l'employée ayant un (1) an de service au moment du départ de la compagnie pour accouchement et dont la grossesse s'est rendue à terme, un montant forfaitaire, d'un montant égal à celui de la prestation de maternité qu'elle recevait de l'assurance-chômage et ce, pour une période de deux (2) semaines de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime d'assurance-chômage. Ce bénéfice ne s'applique que si la salariée revient au travail pour un minimum de trois (3) mois.
- 18.10 A compter de la ratification de la présente convention, l'employeur accorde à la salariée qui est admissible à l'assurance-chômage et ayant un (1) an d'ancienneté au moment de l'accouchement et dont la grossesse s'est rendue à terme, un montant forfaitaire égal à la différence entre son salaire au moment de son départ et la prestation de maternité qu'elle reçoit de l'assurance-chômage pendant les huit (8) premières semaines après le délai de carence. Ce montant forfaitaire ne doit pas excéder 40% du salaire de la salariée et lui est versé trois (3) mois après son retour au travail à la condition qu'elle ait travaillé cesdits mois au complet. A compter du 1er janvier 1983, le montant forfaitaire

versé couvrira les dix (10) premières semaines après le délai de carence.

- 18.11 Les montants forfaitaires prévus pour le congé de maternité sont versés à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage.
- 18.12 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.
- 18.13 Les salariées qui, depuis le 1er janvier 1981, sont en congé de maternité ont droit aux nouveaux bénéfices de congé de maternité à compter de la ratification.

ARTICLE XIX CONGES SOCIAUX

19.01 Le salarié a droit, sur demande à son supérieur, à une absence sans perte de salaire pour la durée et dans les cas suivants :

a) Mortalité :

1. conjoint, enfant :
 - cinq (5) jours ouvrables consécutifs
2. père, mère, soeur, frère, beau-père, belle-mère :
 - trois (3) jours de calendrier consécutifs et un (1) jour additionnel si le défunt demeurait avec le salarié concerné
3. beau-frère, belle-soeur :
 - deux (2) jours de calendrier consécutifs
4. grand-père, grand-mère :
 - le jour des funérailles

b) Mariage du salarié :

- trois (3) jours ouvrables

c) Dans le cas du père, deux (2) journées lors de la naissance de son enfant. Dans le cas de la mère et du père, deux (2) journées lors de l'adoption d'un enfant.

- Trois (3) jours à compter de la deuxième année du contrat.

d) Déménagement :

- Un (1) jour par année civile lors du déménagement de son domicile permanent.

e) Le salarié qui est appelé à agir comme juré, candidat juré, ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui lui est versé et son salaire réel.

f) Si l'un des événements cités aux paragraphes a) et b) ont lieu à plus de trois cent cinquante (350) kilomètres du domicile du salarié, il a droit à un (1) jour additionnel de congé payé.

Les congés prévus aux sous-paragraphes a) 1, 2 et 3 sont accordés à compter de la date du décès.

19.02

Restriction

1. Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou congés annuels payés en vertu de la présente convention.
2. Dans tous les cas, le salarié doit aviser son supérieur immédiat.
3. Seuls les jours ouvrables durant cette période de congé sont payés et ces congés ne peuvent être reportés ni monnayés.

ARTICLE XX PREVOYANCE COLLECTIVE

20.01 Assurance-vie collective

L'employeur maintient le contrat présentement en vigueur dont copie a été remise à la partie syndicale.

La prime de cette police d'assurance est payée par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- salarié paie \$0.25 par mois du \$1,000.00

20.02 Assurance frais hospitaliers
et para-médicaux

L'employeur maintient le contrat présentement en vigueur dont copie a été remise à la partie syndicale.

La prime de cette police d'assurance est payée par l'employeur.

20.03 Assurance invalidité long terme

L'employeur maintient le contrat présentement en vigueur dont copie a été remise à la partie syndicale.

La prime de cette police d'assurance est payée par l'employeur.

20.04 Assurance indemnité hebdomadaire

L'employeur maintient le contrat présentement en vigueur dont copie a été remise à la partie syndicale.

La prime de cette police d'assurance est payée par l'employeur.

20.05 Régime de rentes

Le plan de régime supplémentaire de rentes des salariés de La Sauvegarde est maintenu ainsi que le partage des primes qui est

aussi maintenu.

20.06

Banque de jours d'absence-maladie

Le salarié permanent accumule, à compter du 1er janvier 1972, deux tiers (2/3) de jour d'absence-maladie par mois (ou huit (8) jours par année) de service complet pour la compagnie selon la procédure établie entre les parties en date du 20 septembre 1979. Cette nouvelle banque de jours d'absence-maladie remplace l'ancienne banque de jours de maladie qui est liquidée.

20.07

Le salarié permanent n'accumule pas de jour d'absence-maladie durant sa période de suspension de même que le salarié qui bénéficie de l'indemnité hebdomadaire ou de la rente d'invalidité ou la salariée qui bénéficie d'un congé de maternité.

20.08

Le salarié en probation n'accumule pas de jour d'absence-maladie durant sa période probatoire.

20.09

Un salarié en probation n'a pas droit à des jours d'absence-maladie durant sa période probatoire. Cependant, le salarié en probation qui reste à l'emploi de la compagnie après avoir terminé sa période probatoire, accumule, avec effet rétroactif à la date du commencement de son emploi, les jours d'absence-maladie, tels que susdits.

20.10

Les jours d'absence-maladie qui n'ont pas été utilisés par un salarié, sont accumulés en sa faveur d'année en année, et le salarié incapable de travailler à cause de maladie, reçoit son salaire pour autant de jours qu'il en a de disponibles et d'accumulés à son crédit suivant les dispositions du présent article. La compagnie utilise un (1) jour pour chaque jour ouvrable pendant la période d'attente de l'indemnité hebdomadaire et ensuite réduit la banque de jours d'absence-maladie d'un quart ($\frac{1}{4}$) de jour d'absence pour laquelle l'indemnité hebdomadaire est payable au salarié.

20.11

L'excédent de cent trente (130) jours dans cette nouvelle banque de jours d'absence-maladie est monnayable au décès, à la retraite, au départ sauf s'il est causé par l'invalidité. Dans ce dernier

cas, ou la banque s'épuise pour compléter le salaire, ou le solde devient payable à la fin de la rente. Quand l'excédent devient monnayable, il est remboursé au taux du salaire moyen des cinq (5) dernières années de l'emploi.

20.12 Le 1er mars de chaque année, la compagnie fournit à chaque salarié un état de ses jours d'absence-maladie accumulés et de ses jours d'absence débités.

20.13 Banque de jours de maladie (ancien régime)

Le salarié âgé de soixante (60) ans et plus et comptant au moins cinq (5) années de service au moment de l'entrée en vigueur, le 1er janvier 1972, de la nouvelle banque de maladie, conserve le droit de garder son ancienne banque de journées de maladie et la liberté de ne pas adhérer aux avantages de l'indemnité hebdomadaire et de la rente d'invalidité de longue durée. Cependant, la compagnie rembourse, au départ du salarié, les jours de maladie accumulés à son crédit au taux de son salaire moyen des cinq (5) dernières années de l'emploi avec un maximum de cent quatre-vingts (180) jours.

20.14 Le salarié qui, au 31 décembre 1971, a plus de cinq (5) années de service et moins de soixante (60) ans d'âge, qui a choisi, après entente avec la compagnie, de conserver les jours de maladie à son crédit, au 31 décembre 1971, est remboursé au moment de son départ au taux de son salaire moyen des cinq (5) dernières années de service avec un maximum de cent quatre-vingts (180) jours.

20.15 Absence-maladie

Pour avoir droit à une absence-maladie, le salarié doit établir qu'il est physiquement incapable de travailler. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'employeur accepte une déclaration du salarié établissant la cause de l'absence, à moins qu'il y ait absences répétées. Dans ce cas, l'employeur peut exiger un certificat médical. Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, le salarié doit produire un

certificat médical attestant qu'il est physiquement incapable de travailler.

20.16

Dès qu'un salarié tombe malade, il doit en avertir l'employeur et fournir une preuve satisfaisante de la maladie et s'il est absent plus de trois (3) jours, un certificat médical est requis.

ARTICLE XXI FORMATION DES SALARIES

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

21.02 Remboursement des frais de formation

Dans l'application de ce principe, l'employeur s'engage à rembourser au salarié permanent qui désire suivre des cours à temps partiel du soir la totalité des frais des cours suivis pour répondre aux besoins de perfectionnement et de formation identifiés et ce, selon les modalités suivantes :

- a) les cours doivent avoir été autorisés par écrit au préalable par l'employeur;
- b) le salarié doit réussir son cours pour être remboursé. En cas de premier échec, le cours est remboursé à cinquante pour cent (50%). S'il y avait d'autres échecs, il ne serait pas remboursé. Toutefois, en cas d'abandon, ce cours n'est pas remboursé.

21.03 Priorités de perfectionnement

Si les cours suivis ne respectent pas les priorités de perfectionnement fixées par l'employeur, le remboursement est limité à cinquante pour cent (50%) des frais de cours, lequel remboursement demeure toutefois sujet aux modalités énumérées à la clause 21.02.

21.04 Contribution aux frais de livres

Les frais d'achat de livres obligatoires pour suivre ces cours autorisés sont remboursés à cinquante pour cent (50%) jusqu'à concurrence de \$30.00 par cours en autant que le salarié ait réussi son cours.

ARTICLE XXII DISPOSITIONS GENERALES

22.01 Convention collective

L'employeur s'engage à faire imprimer dans les soixante (60) jours de la signature, la présente convention sous forme de petit livret.

22.02 L'employeur s'engage à remettre à chacun d'eux, une copie de la convention existante. De plus, l'employeur voit à informer lesdits salariés de la structure et des services de la Compagnie d'assurance sur la vie La Sauvegarde.

22.03 Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE XXIII CONGE SANS PAIE

- 23.01 Un salarié peut, pour un motif jugé valable par l'employeur, obtenir un permis d'absence sans salaire et autres avantages pour une période d'au plus d'une (1) année, compte tenu des nécessités d'opération de la compagnie et de la prévision de son intégration au retour.
- 23.02 Le salarié doit s'adresser par écrit au Directeur - ressources humaines au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du début du congé demandé en expliquant la(les) raison(s) qui motive(nt) cette demande ainsi que la durée.
- 23.03 Si l'employeur accorde un tel congé, il en avise par écrit le salarié concerné et le syndicat dans les plus brefs délais.
- 23.04 A son retour au travail, le salarié reprend le poste qu'il occupait avant son départ. Si le poste a été aboli, les parties s'entendent sur sa réintégration, sinon le salarié utilise ses droits comme s'il avait été présent au moment de l'abolition du poste.
- 23.05 Durant un congé sans paie autorisé, seule l'ancienneté s'accumule.
- 23.06 Le congé ne peut être accordé pour aller travailler ailleurs et pas plus d'une (1) fois par salarié au cours de sa carrière dans la compagnie sauf s'il s'agit d'une contribution à une oeuvre humanitaire ou d'une absence pour étude.

ARTICLE XXIV SALAIRES

24.01 Echelle de salaires

Les échelles de salaires avec les dates de mise en vigueur et les fonctions qui sont sujettes à la présente convention sont indiquées aux annexes "A", "B" et "C" qui font partie intégrante de la présente convention.

24.02 Progression dans l'échelle

Le salarié progresse d'un échelon dans sa classe de salaires à tous les ans, à sa date d'anniversaire d'entrée en service à la compagnie ou dans son poste, selon le dernier événement et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum.

Pour les mouvements de personnel qui ont eu lieu avant la date de ratification, la date de progression reste l'anniversaire d'entrée à la compagnie.

24.03 S'il s'agit d'une rétrogradation par suite d'une incapacité physique ou d'un changement technologique, le salarié conserve son salaire et continue par la suite de progresser normalement dans sa nouvelle classe.

24.04 Retour à une classe

Le salarié qui retourne à son ancien poste à sa demande ou à la suite d'une période d'essai non satisfaisante reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.

24.05 Manque de travail -
changement technologique

Le salaire du salarié rétrogradé à la suite d'un manque de travail est maintenu s'il est plus élevé que le maximum prévu pour le poste auquel il est affecté de façon permanente, sinon il est intégré à l'échelon le plus près.

24.06 Rétrogradation

Le salarié rétrogradé par mesure disciplinaire reçoit le taux de salaire prévu pour cette classe, à l'échelon immédiatement inférieur à son salaire actuel.

24.07 Souche de paie

Les détails suivants sont communiqués au salarié avec son salaire :

- a) nom du salarié
- b) période couverte
- c) taux de salaire
- d) rémunération brute
- e) déductions détaillées
- f) rémunération nette
- g) heures régulières
- h) heures supplémentaires
- i) rémunération brute cumulative

24.08 Le salaire est versé par chèque ou par dépôt intégré toutes les semaines, le jeudi.

24.09 Changements ou inclusions de fonctions

1. Si, à l'intérieur de l'unité de négociation, une nouvelle fonction est établie ou si une fonction est incluse dans l'unité de négociation ou si la majorité des tâches caractéristiques d'une fonction sont changées substantiellement pendant la durée de la présente convention, la rémunération en est fixée par entente entre les parties en relation avec les autres fonctions et le syndicat reçoit une copie de la nouvelle description de la fonction visée.
2. A défaut d'entente, l'employeur qui a mis en application la fonction, paie le taux qu'il suggère pour le travail exécuté et le syndicat peut loger un grief arbitrable.

24.10

Promotion

La détermination du nouveau salaire, lors d'une promotion, s'effectue selon la formule ci-dessous qui est la plus avantageuse pour le salarié :

a) le salarié promu reçoit le salaire minimum de sa nouvelle classe;

OU

b) le salarié promu reçoit l'échelon immédiatement supérieur à son salaire actuel dans la classe où il s'en va;

OU

c) le salarié promu reçoit immédiatement une augmentation de 5%.

S'il arrive que le salarié soit fixé entre deux (2) échelons du tableau des annexes des échelles salariales, il conserve cette distance jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum. L'année où il doit atteindre le maximum, il ne franchit que cette étape.

24.11

Si l'employeur modifie les conditions de travail existantes et que ceci cause un changement de salaire au salarié, ce dernier ne subit pas de baisse de salaire.

ARTICLE XXV SANTE - SECURITE - ACCIDENT DE TRAVAIL

25.01 Hygiène

La compagnie s'engage à prendre les mesures nécessaires pour maintenir en bon état les conditions d'hygiène et d'aération de ses bureaux (locaux propres, bien aérés, bien chauffés et bien éclairés).

25.02 Comité paritaire

Le comité est formé de deux (2) représentants de chacune des parties. Il se réunit selon les besoins durant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire pour les salariés qui y siègent.

25.03 Accident de travail

L'employeur verse à tout salarié qui doit s'absenter en raison de blessures ou maladie résultant d'un accident de travail, l'équivalent de la prestation qu'il reçoit de la C.S.S.T. jusqu'à ce qu'il reçoive sa première prestation.

Le salarié s'engage à remettre à l'employeur, le cas échéant, les avances versées par l'employeur dès la réception des indemnités correspondantes reçues de la C.S.S.T.

ARTICLE XXVI DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1981 et se termine le 31 décembre 1983.

26.02 Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation, jusqu'à la ratification d'une nouvelle convention ou bien jusqu'à ce que le droit de grève soit acquis.

En foi de quoi, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal, ce^{29^e}..... jour du mois de mai 1981.

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL
57 (C.T.C. - F.T.Q.)

COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE
LA SAUVEGARDE

Pierre Des Ruisseaux
Pierre Des Ruisseaux

Jacques Henry
Jacques Henry

Micheline Théberge
Micheline Théberge

Yvon Lacoste
Yvon Lacoste

Alain Landry
Alain Landry

Danielle Gignac
Danielle Gignac

Denise Bérubé
Denise Bérubé

Réal Arseneau c.r.i. (Temoin)
Réal Arseneau c.r.i. (Temoin)

Yves Daigneault
Yves Daigneault

Roméo Corbeil
Roméo Corbeil

ANNEXE "A"

ECHELLE SALARIALE 1981

	MIN	1	2	3	4	5	MAX
I	188.15	196.60	205.45	214.70	224.36	234.45	245.01
II	198.46	207.38	216.72	226.46	236.66	247.31	258.44
III	208.77	218.16	227.97	238.24	248.95	260.16	271.86
IV	224.23	234.32	244.85	255.88	267.40	279.43	292.00
V	242.27	253.17	264.56	276.47	288.90	301.91	315.50
VI	265.47	277.41	289.89	302.94	316.57	330.81	345.70
VII	288.67	301.65	315.23	329.41	344.23	359.73	375.91
VIII	314.44	328.58	343.37	358.82	374.97	391.84	409.48
IX	350.53	366.30	382.78	400.00	418.00	436.82	456.48
X	389.19	406.69	425.00	444.12	464.11	484.99	506.81
XI	411.39	429.89	449.25	469.46	490.59	512.66	535.73

ANNEXE "B"

ECHELLE SALARIALE 1982

	MIN	1	2	3	4	5	MAX
I	206.97	216.26	226.00	236.17	246.80	257.90	269.51
II	218.31	228.12	238.39	249.11	260.33	272.04	284.28
III	229.65	239.98	250.77	262.06	273.85	286.18	299.05
IV	246.65	257.75	269.34	281.47	294.14	307.37	321.20
V	266.50	278.49	291.02	304.12	317.79	332.10	347.05
VI	292.02	305.15	318.88	333.23	348.23	363.89	380.27
VII	317.54	331.82	346.75	362.35	378.65	395.70	413.50
VIII	345.88	361.44	377.71	394.70	412.47	431.02	450.43
IX	385.58	402.93	421.06	440.00	459.80	480.50	502.13
X	428.11	447.36	467.50	488.53	510.52	533.49	557.49
XI	452.53	472.88	494.18	516.41	539.65	563.93	589.30

ANNEXE "C"

ECHELLE SALARIALE 1983

	MIN	1	2	3	4	5	MAX
I	227.67	237.89	248.60	259.79	271.48	283.69	296.46
II	240.14	250.93	262.23	274.02	286.36	299.24	312.71
III	252.62	263.98	275.85	288.27	301.24	314.80	328.96
IV	271.32	283.53	296.27	309.62	323.55	338.11	353.32
V	293.15	306.34	320.12	334.53	349.57	365.31	381.76
VI	321.22	335.67	350.77	366.55	383.05	400.28	418.30
VII	349.29	365.00	381.43	398.59	416.52	435.27	454.85
VIII	380.47	397.58	415.48	434.17	453.72	474.12	495.47
IX	424.14	443.22	463.17	484.00	505.78	528.55	552.34
X	470.92	492.10	514.25	537.38	561.57	586.84	613.24
XI	497.78	520.17	543.60	568.05	593.62	620.32	648.23

PLAN DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS

I	Dactylo Messenger Préposé à l'entretien Préposé au courrier
II	Commis Commis-dactylo Préposé au courrier et au duplicateur Préposé au courrier et réceptionniste-téléphoniste suppléante Préposé aux archives Sténo-dactylo
III	Secrétaire Réceptionniste-téléphoniste
IV	Commis Magasinier Opérateur d'ordinateur Perfo-vérificatrice Préposé à l'exploitation du traitement de textes Préposé aux assurés Préposé aux machines duplicatrices
V	Perfo-vérificatrice Préposé à l'exploitation du traitement de textes Secrétaire Tarificateur
VI	Bibliothécaire Commis Examineur de prestations Opérateur d'ordinateur Préposé aux assurés
VII	Acheteur magasinier Opérateur d'ordinateur Programmeur Secrétaire de direction Tarificateur
VIII	Commis Chargé de production informatique Préposé aux assurés Programmeur
IX	Actuaire stagiaire Analyste en placements Analyste en planification successorale Analyste stagiaire Gestionnaire stagiaire de portefeuilles Programmeur Tarificateur

X	Analyste informatique Analyste programmeur
XI	Analyste - systèmes et méthodes

Ce plan de classification des fonctions a été ratifié par l'assemblée générale le 15 mars 1981 et est en vigueur à partir du lundi, 16 mars 1981.

Bureaux régionaux

Il y a présentement deux (2) niveaux de fonctions dans les bureaux régionaux. La compagnie ouvrira une fonction d'un niveau supérieur là où c'est nécessaire.

Il y a actuellement les fonctions de commis-dactylo, classe II et de secrétaire, classe III. Nous soumettons une nouvelle fonction de secrétaire, classe V et la description de la fonction sera fournie au syndicat.

Cette formule doit être mise en vigueur au plus tard, trois (3) mois après la ratification de la convention. Le salaire sera payé rétroactivement à la date de la ratification s'il y a lieu.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 1

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE LA SAUVEGARDE.

Objet : Bénéfices de rente d'invalidité

A compter de la signature de la présente convention collective de travail, la compagnie accepte que les bénéfices de rente d'invalidité soient de 65% du salaire et d'indexer la rente à 4% par année. La rente mensuelle maximale est de \$3,000.00

En foi de quoi, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal, ce^{29^e}..... jour du mois de mai 1981.

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL
57 (C.T.C. - F.T.Q.)

COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE
LA SAUVEGARDE

A. Deschamps

Sicheline Thiberg

Alain Landry

Denise Bouché

Mrs Daigneault

Romeo Corbeil

[Signature]

Jean Lavette

Manielle Bigrac

[Signature]

LETRE D'ENTENTE NUMERO 2

LETRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE LA SAUVEGARDE.

Objet : Statut des salariés temporaires

Les salariés temporaires sont sujets à la convention collective en ce qui concerne les points suivants :

- le taux de salaire prévu pour la fonction accomplie
- les jours fériés payés et chômés lorsque normalement cédulés
- le programme de congés annuels payés au prorata des jours travaillés
- l'article sur le temps supplémentaire
- l'article sur le droit de grief sur les points ci-dessus énumérés
- l'article sur le régime syndical
- les heures de travail

En foi de quoi, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal, ce^{29e}..... jour du mois de mai 1981.

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL
57 (C.T.C. - F.T.Q.)

COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE
LA SAUVEGARDE

[Signature]
Michelle Heberg
Alain Landry
Denise Béauté
Jos Daigneault
Reneo Carbel

[Signature]
Yvon Laroste
Danielle Giguac
Rolland

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 3

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE LA SAUVEGARDE.

Objet : Statut des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel sont sujets à la convention collective en ce qui concerne les points suivants :

- vingt-deux (22) jours travaillés correspondent à un (1) mois et après douze (12) mois ainsi calculés le salarié change d'échelon
- le taux de salaire prévu pour la fonction accomplie
- les jours fériés payés et chômés lorsque normalement cédulés
- les congés sociaux
- le programme de congés annuels payés au prorata des jours travaillés
- l'article sur les mesures disciplinaires
- l'article sur le temps supplémentaire
- l'article sur le congé de maternité
- l'article sur le droit de grief sur les points ci-dessus énumérés
- l'article sur le régime syndical
- les heures de travail

En foi de quoi, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal, ce²⁹..... jour du mois de mai 1981.

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL
57 (C.T.C. - F.T.Q.)

COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE
LA SAUVEGARDE

P. Des Rivières

Micheline Hébert

Alain Landry

Denise Beaudet

Josée Daigneault

Romeo Corbeil

[Signature]

Jean Lavigne

Manuelle Giguère

Lucille Giguère

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 4

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE LA SAUVEGARDE.

Objet : Salaires et grilles salariales

- 1) La grille salariale de 1980 est majorée de 11% pour établir la grille salariale de 1981 et tous les salariés reçoivent au moins l'augmentation générale de 11% de leur salaire.
- 2) La grille salariale de 1981 est majorée de 10% pour établir la grille salariale de 1982 et tous les salariés reçoivent au moins l'augmentation générale de 10% de leur salaire.
- 3) La grille salariale de 1982 est majorée de 10% pour établir la grille salariale de 1983 et tous les salariés reçoivent au moins l'augmentation générale de 10% de leur salaire.

En foi de quoi, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal, ce 29^e jour du mois de mai 1981.

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL
57 (C.T.C. - F.T.Q.)

COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE
LA SAUVEGARDE

P. Desbarrats

Micheline Héberge

Alain Landry

Denise Beaudé

José Daignault

Romeo Carbel

Alain Duroy

Jean Lavette

Manuelle Guénac

Loebmann

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 5

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE LA SAUVEGARDE.

Objet : Rétroactivité

- 1) Seuls les salariés à l'emploi de la compagnie au moment de la ratification ont droit à la rétroactivité.
- 2) La rétroactivité est payée au prorata du temps fait.
- 3) La rétroactivité s'applique au salaire de base.
- 4) La rétroactivité est versée dans les trois (3) semaines qui suivent la ratification.

En foi de quoi, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal, ce^{29^e}..... jour du mois de mai 1981.

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL
57 (C.T.C. - F.T.Q.)

COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE
LA SAUVEGARDE

P. W. ...

Michelle Heberg

Alain Landry

Denise Bérette

Josée Daigneault

Romeo Corbeil

Alain ...

Jan ...

Danielle Giguère

Richard ...

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE LA SAUVEGARDE.

Objet : Plan de fonctions

Les parties signataires à la présente conviennent que les descriptions de fonctions déterminées, évaluées et classifiées par l'employeur sont en vigueur et le demeureront compte tenu de l'article 24.09 pour la durée de la convention collective.

En foi de quoi, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal, ce^{29^e}..... jour du mois de mai 1981.

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL
57 (C.T.C. - F.T.Q.)

COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE
LA SAUVEGARDE

F. K. ...

Richard Hocheberg

Alain Landry

Denise Bérubé

Ther Daigneault

Romeo Corbiel

[Signature]

[Signature]

Manuelle Giguère

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 7

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE LA SAUVEGARDE.

Objet : Cheminement salarial des actuaires stagiaires classe IX

En plus de l'article 24.02 qui s'applique dans leur cas, les salariés concernés montent d'un (1) échelon dans leur classification lors de la réussite de l'examen 3 et/ou de l'examen 4 de la Société des Actuaires.

En foi de quoi, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal, ce^{29^e}..... jour du mois de mai 1981.

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL
57 (C.T.C. - F.T.Q.)

COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE
LA SAUVEGARDE

P. D. Gauthier
Richard Thibault
Alain Landry
Denise Bédard
Josée Daigneault
Romeo Corbeil

M. Gauthier
Josée Gauthier
Danielle Piquac
Rochon

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL 57 (C.T.C. - F.T.Q.) ET LA COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE LA SAUVEGARDE.

Objet : Mémoire d'entente

Les parties signataires à la présente conviennent que le mémoire d'entente signé le 13 mars 1981 fait partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal, ce^{29e}..... jour du mois de mai 1981.

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - LOCAL
57 (C.T.C. - F.T.Q.)

COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE
LA SAUVEGARDE

Y. Desbrosses

Michelle Héberge

Alain Landry

Denise Berute

Jos Daigneault

Renee Corbeil

Alain Desrosiers

Yvon Larocque

Danielle Bignac

Robert Sureau