

7

No.

99491-01

NOM

Les Coopérants, Société Mutuelle
d'Assurance-Vie

M/25681-01 - M/25681-05
(5180-01) - (5180-02).

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

- LES COOPERANTS, SOCIETE MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

(ci-après appelée le nouvel employeur suite au
fusionnement le 1er janvier 1982 intervenu en-
tre: Les Artisans, Société Coopérative d'Assu-
rance-Vie et Les Coopérants, Compagnie Mutuelle
d'Assurance-Vie, en qualité d'EMPLOYEUR

et

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

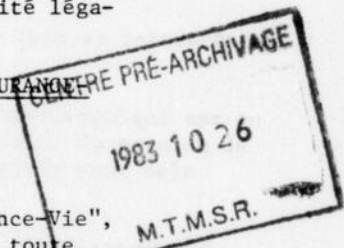
(Syndicat dûment accrédité à l'égard de:

"Les Coopérants, Compagnie Mutuelle d'Assurance-Vie",
compagnie désormais dépourvue de toute entité léga-
le depuis le 31 décembre 1981)

- LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE COOPERATIVES D'ASSURANCE
VIE (CSN) SECTION: LES ARTISANS COOPVIE

(Syndicat dûment accrédité à l'égard de:

"Les Artisans, Société Coopérative d'Assurance-Vie",
société d'assurance désormais dépourvue de toute
entité légale depuis le 31 décembre 1981), en qua-
lité de Syndicats, conjointement et solidairement.



C. pie en forme
Blanchet
Yvan Ford
Genevieve Brodeur

SECTION 1 - BUTS DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but:

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

SECTION 2 - DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

2.01 Langue de travail

La langue officielle de travail est le français. Cependant, l'Employeur peut, lorsque les besoins du service le demandent, exiger que certains postes de travail requièrent l'usage de l'anglais.

2.02 Nature confidentielle du travail

Les salariés reconnaissent la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à leur connaissance au cours de leur travail.

2.03 Règles d'interprétation

- a) Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble.
- b) Tout article ou partie d'article de cette convention qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres articles.
- c) En tout temps pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier l'un ou l'autre des articles de cette convention par entente mutuelle écrite. Toutefois, toute modification à la présente convention devra se faire en conformité avec les dispositions de l'article 72 du Code du Travail.

2.04 Définitions

a) Salarié

Le mot salarié désigne un salarié visé par la présente convention.

b) Emploi

Le mot "emploi" signifie un des emplois contenu dans l'annexe II de la présente convention.

c) Poste

Le mot "poste" signifie la localisation individuelle d'un emploi.

d) Employé temporaire

L'expression "employé temporaire" signifie un employé embauché pour remplacer un employé permanent absent ou pour occuper un poste temporaire.

e) Période d'essai

Par période d'essai, il faut comprendre la période au cours de laquelle l'Employeur fournit au candidat choisi le support pertinent afin de l'aider à se qualifier pour pouvoir répondre aux exigences du poste auquel il est affecté.

2.05 Non-discrimination

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

SECTION 3 - JURIDICTION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE3.01 a) Agent négociateur

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par les certificats de reconnaissance syndicale émis le vingt-troisième (23e) jour de novembre 1955 et le vingt-quatrième (24e) jour de novembre 1970 et tels qu'amendés subséquentement par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, Service du Droit d'Association.

(convention collective "Les Artisans")

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

(convention collective "Les Coopérants")

b) Champ d'Application

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

- du Directeur général
- des Directeurs de service et leurs adjoints,
- des chefs de section,
- des conseillers en assurance collective,
- des secrétaires du Directeur général et des directeurs de service et du personnel du service des Ressources humaines et Communications,
- des étudiants, ainsi que toute personne qui n'est pas un salarié au sens du Code du Travail.

(convention collective "Les Coopérants")

Aucune stipulation relative au champ d'application n'apparaît à la convention collective des Artisans; en conséquence, elle n'est pas récitée au présent texte.

c) Afin d'éviter toute ambiguïté quant aux employés visés par la présente convention collective intervenue pour une année, il est convenu que seuls les employés qui versaient des cotisations syndicales sont visés par cette convention collective; le dernier relevé de la fin du mois de décembre 1981 étant le relevé officiel et définitif retenu comme référence, et modifié, s'il y a lieu, par des "promotions" ou des engagements ultérieurs qui se sont produits.

d) Les alinéas "A", "B" et "C" du présent article 3.01 sont souscrits par les parties contractantes sans préjudice aux représentations que l'une et l'autre des parties jugeront appropriées de soumettre au commissaire du travail ou au Tribunal du travail, s'il y a lieu, quant à l'unité d'accréditation et aux personnes visées ou non par la requête logée en vertu des articles 45 et 46 déposées le 2 décembre 1981.

3.02 Ententes particulières

Toute entente particulière relative à des conditions de travail prévues à la présente convention collective de travail, devra faire l'objet d'un accord écrit et signé entre l'Employeur et le Syndicat avant d'être mise en application.

3.03 Travail à forfait et sous-contrat

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

SECTION 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Droits

Le Syndicat reconnaît formellement le droit et la compétence de l'Employeur d'exercer, directement ou par l'entremise des mandataires accrédités par ce dernier, la gestion, le contrôle et la direction de son entreprise, y compris le droit d'établir et de modifier, après en avoir informé les salariés et le Syndicat, tout règlement raisonnable et équitable, le tout d'une façon compatible avec les dispositions de cette convention.

SECTION 5 - REGIME SYNDICAL

5.01 Adhésion des salariés actuels

Tous les salariés qui sont membres du Syndicat lors de la signature de cette convention ainsi que ceux qui y adhéreront par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, en demeurer membres pendant toute sa durée sous réserve des dispositions prévues à l'article 5.03.

5.02 Adhésion des nouveaux salariés

Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat à compter de la 6e journée de la date de son entrée en fonction.

5.03 Renonciation au statut de membre

Un salarié a le droit, sans perdre son emploi, de démissionner comme membre du Syndicat pourvu qu'il le fasse par un avis écrit adressé au secrétaire du Syndicat et à l'Employeur entre le 90e et le 60e jour précédant l'expiration de la présente convention.

5.04 Cotisation syndicale

Chaque salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser l'Employeur à retenir sur chaque paie, un montant équivalent aux cotisations syndicales fixées par règlement du Syndicat. Le nouveau salarié contribuera à compter de la première paie suivant son adhésion au Syndicat.

L'Employeur remet au trésorier du Syndicat au plus tard le 15 de chaque mois, la totalité des retenues syndicales effectuées le mois précédent. Cette remise est accompagnée d'un relevé contenant le nom de chaque salarié, le salaire qui lui a été payé au cours de la période couverte ainsi que le montant de sa cotisation syndicale.

De plus, au plus tard le ou vers le 31 janvier de chaque année, l'Employeur remet au trésorier du Syndicat une liste indiquant le cumulatif des retenues syndicales de chaque salarié pour l'année écoulée.

5.05 Informations supplémentaires

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

- nom, prénom, adresse, date de naissance, date d'embauchage, salaire, numéro d'emploi et numéro de secteur administratif.

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

5.06 Exclusion du Syndicat

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

SECTION 6 - ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Affichage

Le Syndicat a le droit d'afficher sur les tableaux d'affichage de l'Employeur tous les avis et les convocations provenant de lui-même ou des organismes auxquels il est affilié. Copies de ces avis sont préalablement remises au chef du personnel ou à son représentant.

Il peut afficher d'autres communications à la condition d'en obtenir l'autorisation du chef du personnel. Il pourra également distribuer à ses membres, dans le local que l'Employeur met à sa disposition, tout autre document qu'il jugera à propos.

6.02 Local

L'Employeur met gratuitement à l'usage du Syndicat un local de dimensions convenables pouvant être gardé sous clef et pourvu de chaises et d'une table.

6.03 Négociations et arbitrage

- a) Six (6) délégués du Syndicat pourront s'absenter de leur travail avec salaire pour participer à la négociation lors du renouvellement de la présente convention collective.
- b) Lors de l'audition d'un grief devant l'arbitre, les membres du comité de griefs du Syndicat peuvent assister à l'audition du grief sans perte de salaire.

6.04 Permis d'absence pour activités syndicales

- a) Le Syndicat a le droit de déléguer trois (3) représentants aux assises et cours de formation des organisations auxquelles il est affilié.
- b) Les salariés délégués en vertu du paragraphe a) ont le droit de s'absenter du travail pour y assister, à la condition d'en aviser, par écrit, leur supérieur au moins cinq (5) jours avant leur départ. L'avis doit prévoir la durée de l'absence qui ne peut dépasser cinq (5) jours ouvrables consécutifs à chaque occasion.
- c) Les absences prévues par le présent article sont des congés sans salaire et le nombre total de ces jours d'absence ne doit pas excéder cinquante (50) jours ouvrables par année de calendrier.
- d) L'Employeur peut accorder un congé sans salaire à un salarié à la fois pour remplir un poste électif à la C.S.N. Ce congé ne peut excéder vingt-quatre (24) mois en aucun cas. A son retour, ce salarié se verra confier un poste équivalent à celui qu'il détenait avant son départ.

6.05 Délégués syndicaux

- a) Le Syndicat peut désigner un délégué syndical pour représenter les salariés de chaque unité administrative de l'entreprise. Le Syndicat transmet à l'Employeur la liste des salariés choisis et en affiche une copie sur les tableaux de l'Employeur.

Pour les fins d'application de la convention collective, les unités administratives sont au nombre de quatorze (14) :

N.B. : les secteurs 3 et 7 ont droit à deux (2) délégués.

1. Le secteur MARKETING.
 2. Le secteur PLACEMENTS.
 3. Le service aux assurés en ASSURANCE INDIVIDUELLE.
 4. Le service de l'Emission et de services actuariels en ASSURANCE INDIVIDUELLE.
 5. Le service de Tarification.
 6. La division administration dans le service d'Assurance collective en ASSURANCE COLLECTIVE.
 7. La division prestations dans le service d'Assurance collective en ASSURANCE COLLECTIVE.
 8. Le service du Mass Marketing en ASSURANCE COLLECTIVE.
 9. Le service d'Actuariat en ASSURANCE COLLECTIVE.
 10. Les services auxiliaires au CONTROLE.
 11. Les services de la comptabilité et de l'Exploitation des systèmes informatiques.
 12. Les secteurs ACTUARIAT, SECRETARIAT et Développement des systèmes.
 13. COMMUNICATIONS.
 14. IMMEUBLES.
- b) Les délégués syndicaux peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour s'occuper de l'application de la convention collective ou pour discuter d'une condition de travail après en avoir préalablement avisé leur chef administratif ou son remplaçant.

6.06 Conseiller syndical

Le Syndicat peut avoir recours au service d'un conseiller de l'un ou l'autre des organismes auxquels il est affilié. Ce conseiller peut participer aux rencontres relatives à l'application ou au renouvellement de la présente convention collective.

SECTION 7 - REPRESENTATION ET COMITES

7.01 Comité Exécutif

- a) L'Employeur reconnaît comme représentant officiel du Syndicat, un comité exécutif composé de salariés choisis parmi les membres du Syndicat. Le Syndicat transmet par écrit à l'Employeur la liste des membres de cet exécutif et l'avise de tout changement subséquent.
- b) Les membres du comité exécutif du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire après en avoir préalablement avisé leur chef administratif ou son représentant pour participer à toute rencontre avec l'Employeur relativement à l'application de la convention collective ou à toute condition de travail.

7.02 Comité de griefs

- a) Pour les fins d'application de la présente convention, plus particulièrement concernant les griefs et les arbitrages, l'Employeur reconnaît un comité de griefs composé de trois (3) membres du Syndicat.

Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur du nom des membres dudit comité et de tout changement subséquent.

- b) Les membres de ce comité ont le droit d'enquêter pendant les heures régulières de travail, sans perte de salaire, après avoir préalablement avisé leur chef administratif ou son remplaçant, sur tout grief qui est soumis au comité.

7.03 Comité de Surveillance du Fonds de Retraite des employés

Le Syndicat désigne trois (3) de ses membres pour siéger sur chacun des comités de Surveillance des Fonds de Retraite des employés. Il transmet par écrit à l'Employeur le nom de ses représentants.

Ces représentants peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, après en avoir préalablement avisé leur chef administratif ou son représentant pour participer à toute réunion de ce comité dûment convoquée.

SECTION 8 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Définition

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

8.02 Procédure préliminaire

Tout salarié qui se croit lésé dans ses droits peut, avant de présenter un grief, discuter de son cas avec son chef administratif ou son remplaçant, en présence de son délégué syndical. S'il n'y a pas entente, la procédure de grief s'applique.

8.03 1ère étape: Chef du personnel

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

Le Chef du personnel doit rendre sa décision écrite au salarié, avec copie au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief.

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

8.04 2e étape: Arbitrage

Lorsque le Syndicat décide de référer un grief à l'arbitrage, il doit informer l'Employeur par écrit au plus tard le quatre-vingt-dixième (90e) jours de calendrier suivant la présentation du grief à la première étape.

Tout grief porté à l'arbitrage est soumis à un arbitrage unique.

Les arbitres uniques pour la durée de la présente convention sont:

MM. Roland Tremblay
Gaston Descoteaux
Jean-Guy Clément
Guy Dulude
André Sylvestre

Les arbitres agissent à tour de rôle dans l'ordre précité à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties. Lorsque l'un d'eux n'est pas disponible dans les soixante (60) jours de la date de la demande par l'une ou l'autre des parties, l'arbitre dont le nom suit est désigné pour entendre la cause.

Si aucun d'entre eux n'est disponible, les parties demandent au Ministère du Travail conformément à l'article 100 du Code du Travail de nommer un tel arbitre à moins qu'elles n'agrément entre elles sur le choix d'une autre personne.

Par contre, si l'Employeur a l'intention de soulever, à l'arbitrage, une objection préliminaire quant aux délais prévus à la première étape, il doit en aviser le Syndicat, par écrit, et ce, à l'intérieur du délai prévu à la deuxième étape, à défaut de quoi, il ne pourra le faire au niveau de l'arbitrage.

8.05 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre n'a pas autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit à cette convention. Toutefois, si le salarié a été l'objet d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut:

- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur;

- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

8.06 Audition et sentence arbitrale

- a) L'arbitre s'entend avec les représentants des parties pour fixer le jour, l'heure et le lieu des séances.
- b) Après avoir entendu la preuve et les représentations des parties, l'arbitre rend sa décision et la communique simultanément aux deux parties dans les plus brefs délais, mais au plus tard, dans les soixante (60) jours qui suivent la fin de l'audition, à défaut de quoi, l'arbitre perd automatiquement sa compétence sur avis de l'une ou l'autre des parties.

La décision doit comprendre l'action à être prise et la date à laquelle cette dernière doit prendre effet;

- c) La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause.

8.07 Frais d'arbitrage

- a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés en parts égales entre les parties.
- b) Lorsque la présence d'un ou de plusieurs salariés est requise à titre de plaignant ou de témoin, l'Employeur doit les libérer sans perte de salaire.

8.08 Contenu du grief

Un grief doit contenir une description sommaire de la nature du problème ainsi que le remède réclamé.

8.09 Règlement du grief

Tout règlement du grief doit être consigné par écrit et dûment signé par l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause. Ce règlement est exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause.

8.10 Délais

Le délai de présentation à la première étape ainsi que le délai d'avis à la deuxième étape sont de rigueur à moins d'entente écrite entre les parties.

8.11 Non-discrimination

Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

SECTION 9 - DISCIPLINE

9.01 Principe

Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon juste et équitable.

Selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires sont: l'avertissement verbal, l'avis écrit, la suspension et le congédiement.

9.02 Avis écrits

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, à l'exception des réprimandes verbales, l'Employeur présentera au salarié visé un avis précisant clairement les raisons d'une sanction qui lui est imposée et copie de cet avis sera remise au Syndicat.

9.03 Recours

Tout salarié qui a été l'objet de mesures disciplinaires ou de réprimandes qu'il considère injustes, peut soumettre son cas à la procédure de grief.

9.04 Délais

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

9.05 Avis préalable et progression

- a) Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas recourir à l'usage de la suspension ou du congédiement avant d'avoir averti le salarié au moins deux (2) fois par écrit pour une offense de même nature et avant que le salarié n'ait eu l'opportunité de discuter du problème ou de la situation avec son supérieur immédiat en présence d'un officier du Syndicat.

- b) De même, sauf dans le cas d'une offense grave, il est convenu que l'Employeur procédera à au moins une suspension avant d'avoir recours au congédiement; la durée d'une première suspension n'est en aucun cas supérieure à trois (3) jours ouvrables.

9.06 Fardeau de la preuve

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

SECTION 10 - ANCIENNETÉ

10.01 Définition

Pour les fins d'application de cette convention et à moins de dispositions contraires, l'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié, auprès de l'Employeur.

10.02 Acquisition de l'ancienneté (période de probation)

- a) L'ancienneté pour un nouveau salarié s'acquiert après un service continu d'une période probatoire de:
- deux (2) mois pour les salariés des classes I à IV;
 - quatre (4) mois pour les salariés des classes V à X inclusivement.

L'ancienneté est rétroactive à la date d'entrée en service.

- b) Les salariés en période probatoire peuvent se prévaloir des dispositions de cette convention, sauf dans les cas de renvoi.

10.03 Perte de l'ancienneté

Un employé perd son ancienneté ainsi que les droits qui s'y rattachent lorsque:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour juste cause;
- c) il fait défaut, après un arrêt de travail ou une mise à pied, de reprendre son occupation dans un délai de quinze (15) jours qui suivent l'envoi d'un avis écrit recommandé à sa dernière adresse connue par l'Employeur, à moins, dans ce dernier cas, qu'il ne fournisse à l'Employeur une raison valable et satisfaisante pour justifier son défaut de répondre à l'avis de rappel;
- d) il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs.

10.04 Absence autorisée

Sous réserve de l'application de toute disposition spécifique à cet égard, les absences prévues à la présente convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service continu.

10.05 Liste des mouvements de la main-d'oeuvre

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

SECTION 11 - DEPLACEMENTS ET MISES A PIED

11.01 Définitions

- a) L'expression "surplus de personnel" signifie qu'un salarié doit recourir à la procédure de déplacement à cause d'un manque de travail au poste qu'il occupe au sein de son unité administrative, à défaut de quoi il sera mis à pied.
- b) L'expression "mise à pied" signifie qu'un salarié est remercié de ses services à cause d'un manque de travail et parce qu'il lui est impossible d'occuper un autre poste ou qu'il refuse d'utiliser la procédure de déplacement.

11.02 Procédure de déplacement

- a) Dans les cas de surplus de personnel, l'Employeur procède à des déplacements de personnel conformément à la procédure suivante tout en respectant les critères de qualifications et d'ancienneté énoncés à l'article 11.02 b).
 - 1. Lorsqu'un surplus est enregistré dans un emploi à l'intérieur d'un service donné, le salarié déplacé est celui ayant le moins d'ancienneté.
 - 2. Par la suite, le salarié peut déplacer dans le service de son choix le salarié du même emploi ayant le moins d'ancienneté.
 - 3. Par la suite, il peut alors déplacer, dans le service de son choix et sur chacun des emplois pour lesquels il possède les qualifications requises, le salarié d'une classe inférieure ayant le moins d'ancienneté.
 - 4. Si le salarié ne peut en déplacer un autre en vertu du paragraphe 3, il peut alors déplacer, dans le service de son choix et sur chacun des emplois pour lesquels il possède les qualifications requises, le salarié d'une classe inférieure ayant le moins d'ancienneté.

5. Un salarié déplacé en vertu du paragraphe 2, 3 ou 4 a les mêmes droits qu'un salarié déplacé en vertu du paragraphe 1.

- b) Pourvu que son ancienneté soit supérieure à l'ancienneté de celui qu'il déplace, chaque salarié peut en déplacer un autre, à moins qu'il ne puisse répondre aux qualifications requises de la fonction visée. Ce salarié bénéficie alors d'une période d'essai de quinze (15) jours ouvrables. Durant cette période d'essai, l'Employeur doit fournir au salarié la formation nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de sa nouvelle fonction.
- c) A la suite d'un déplacement effectué en vertu de la présente procédure, le salarié continue de recevoir le salaire de son ancienne classification. Toutefois, si son salaire est supérieur à celui auquel il aurait droit normalement compte tenu de l'emploi qu'il occupe, celui-ci demeure inchangé jusqu'à ce que l'échelle en vigueur lui permette une augmentation.

11.03 Rémunération à la suite d'un déplacement

Dans le cas où un salarié est déplacé pour occuper un emploi évalué comme appartenant à une classe de salaire inférieure, il continue de recevoir le salaire qu'il recevait au moment où il a changé d'emploi. Toutefois, si son salaire est supérieur à celui auquel il avait droit normalement compte tenu de l'emploi qu'il occupe, celui-ci demeure inchangé jusqu'à ce que l'échelle en vigueur lui permette une augmentation.

11.04 Avis de mises à pied

Dans les cas où la procédure de déplacement ne peut plus s'appliquer et que l'Employeur doit procéder à une mise à pied, il doit en aviser le Syndicat et le salarié en cause au moins trois (3) mois à l'avance.

11.05 Mises à pied

Le salarié mis à pied peut, soit se prévaloir de la procédure de rappel au travail conformément aux dispositions de l'article 11.06, soit recevoir l'indemnité prévue à l'article 11.07. Le salarié mis à pied peut réclamer son indemnité dans un délai maximum de vingt-quatre (24) mois suivant la date de sa mise à pied.

Au cours de cette période, il peut se prévaloir de la procédure de rappel au travail. Cependant, après vingt-quatre (24) mois ou à compter du moment où il a reçu son indemnité, son ancienneté et son droit de rappel sont annulés.

11.06 Rappel au travail

- a) Lorsqu'un ou plusieurs postes deviennent vacants, tous les salariés déplacés ou mis à pied doivent avoir été invités à les combler avant que l'Employeur puisse procéder à l'embauchage de tout nouveau salarié.
- b) Le rappel au travail est fait en accordant une préférence aux salariés qui ont été mis à pied les derniers et qui ont conservé leur droit d'ancienneté.
- c) L'Employeur avise par écrit et sous pli recommandé les salariés mis à pied, de l'existence d'un poste vacant. Il écrit à leur dernière adresse connue, en commençant par ceux qui ont le plus d'ancienneté.
- d) Si le salarié ne se présente pas au travail dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'envoi de l'avis écrit, l'Employeur peut embaucher de nouveaux salariés. Copie de tel avis doit être envoyés au Syndicat.

11.07 Indemnité

Le salarié mis à pied qui en fait la demande reçoit comme indemnité une (1) semaine de salaire pour chaque douze (12) mois d'ancienneté jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

11.08 Changements technologiques

Si l'Employeur modifie ses structures administratives ou ses méthodes de travail, il prendra les mesures nécessaires pour permettre aux salariés affectés de s'adapter à ces changements comme suit:

- a) les salariés dont les emplois sont modifiés seront recyclés pour leur permettre de s'adapter à ces changements pourvu qu'ils possèdent les qualifications requises;
- b) les nouveaux emplois qui seront créés seront offerts aux salariés par voie d'affichage;
- c) les salariés dont les postes sont abolis seront sujets à la procédures de déplacement.

SECTION 12 - PROMOTIONS, MUTATIONS, REMPLACEMENTS TEMPORAIRES

12.01 Définitions

a) Promotion

Le mot " promotion " signifie le passage d'un salarié d'un emploi à un autre appartenant à une classe supérieure à celle qu'il quitte.

b) Mutation

Le mot "mutation" signifie le passage d'un salarié d'un emploi à un autre appartenant à la même classe que celle qu'il quitte.

c) Transfert

Le mot "transfert" signifie le passage d'un salarié d'un secteur administratif à un autre tout en occupant le même emploi.

12.02 Affichage

Lorsque l'Employeur crée un nouvel emploi ou lorsqu'il comble un poste devenu vacant, il doit l'afficher sur ses tableaux en indiquant le titre et le sommaire de l'emploi, le secteur administratif dans lequel il se situe ainsi que les qualifications exigées. Cet avis dont copie est transmise au Syndicat est affiché durant cinq (5) jours ouvrables.

12.03 Candidature

Tout salarié intéressé peut poser sa candidature en faisant parvenir sa demande par écrit au secteur des Ressources humaines, avec copie au Syndicat, pendant la période d'affichage. En cas d'absence d'un salarié, celui-ci pourra poser sa candidature par l'intermédiaire d'un autre salarié qu'il aura désigné à cette fin.

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

12.04 Attribution du poste

Dans le cas de nomination à un poste vacant ou nouveau, l'Employeur accorde le poste au candidat qui possède les qualifications requises (tel qu'il appert à l'annexe III) et qui a le plus d'ancienneté.

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

12.05 Avis de nomination

L'Employeur doit procéder à la nomination ou à la mutation du salarié choisi au plus tard dix (10) jours ouvrables suivant la fin du délai d'affichage. Il en avise le Syndicat, le salarié choisi et les autres candidats.

12.06 Période d'essai

Tout salarié qui obtient un poste bénéficie d'une période d'essai de quinze (15) à trente (30) jours ouvrables. A la fin de cette période, si l'Employeur constate que le salarié ne répond pas aux exigences normales du poste, il le retourne à son ancien poste et procède à une nouvelle nomination en vertu des dispositions de l'article 12.04 et des candidatures qu'il avait reçues ou il procède à un nouvel affichage.

De même, en tout temps pendant cette période d'essai, si le salarié en manifeste le désir, il retourne à son ancien poste, sans perdre aucun des avantages qui lui étaient acquis au moment de son départ.

12.07 Fardeau de la preuve

Si l'Employeur refuse une candidature aux termes de l'article 12.04 ou s'il retourne un candidat à son ancien poste aux termes de l'article 12.06 et que cette décision est contestée par le salarié et portée à l'arbitrage, il appartient à l'Employeur de démontrer que tel candidat ne satisfait pas aux exigences requises.

12.08 Rémunération

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

Si le premier échelon supérieur au salaire est le maximum de la nouvelle classe, le salaire est alors porté à ce maximum. Toutefois, la date de la promotion est celle mentionnée dans l'avis de nomination.

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

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

- c) Le salarié muté d'un emploi à un autre évalué comme appartenant à la même classe continue de recevoir le même salaire. La date anniversaire de son accession au poste qu'il quitte est réputée être la date anniversaire d'accès à son nouveau poste.

12.09 Remplacements temporaires

- a) A la demande de l'Employeur, un salarié peut être appelé à remplacer temporairement un autre salarié absent pour une période n'excédant pas soixante (60) jours de calendrier dans chaque cas. Pour tout remplacement temporaire qui excède la période précitée, le remplacement devra être offert conformément à la procédure prévue pour l'attribution des postes permanents à moins d'ententes à l'effet contraire entre l'Employeur et le Syndicat.
- b) Lorsqu'un salarié remplace temporairement un autre salarié absent qui occupe un emploi d'une classe supérieure, il reçoit à compter du premier (1er) jour de remplacement le salaire du premier échelon de la classe de celui qu'il remplace immédiatement supérieur au salaire qu'il reçoit dans sa classe lequel échelon lui donne une augmentation au moins égale à l'écart minimum inter-échelon de cette classe et cela, à la condition que ce remplacement le soit pour une période égale ou supérieure à trois (3) jours dans une même semaine.

12.10 Employés temporaires

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'embaucher des employés temporaires directement ou par l'intermédiaire d'agences pour une période n'excédant pas cent-vingt (120) jours par année civile pour chaque employé. De plus, l'Employeur devra fournir au Syndicat le nom et la durée de l'emploi de ces employés temporaires. Cette période peut être prolongée par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Toutefois, il est convenu que tout employé temporaire embauché pour remplacer une salariée en congé de maternité ou en congé personnel relié à l'accouchement, pourra demeurer au travail jusqu'au retour de cette dernière à son poste, le cas échéant.

12.11 Dispositions particulières

Le défaut de poser sa candidature à un poste vacant ou le fait de le refuser, de ne pas l'avoir obtenu ou d'être retourné à son ancien poste après l'avoir obtenu, n'affecte en rien les droits du salarié en cause de postuler à des postes vacants ultérieurs.

SECTION 13 - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE13.01 Principe

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

13.02 Sécurité-santé

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

13.03 Comité de sécurité-santé

Dans le but de promouvoir la recherche de bonnes conditions de sécurité, de santé et de bien-être au travail, les parties conviennent de former un comité de sécurité-santé composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. Chacune des parties choisit ses propres représentants et peut être assistée de son conseiller technique.

13.04 Fonction du comité

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

13.05 Réunions du comité

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

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

13.06 Inspections et enquêtes, études ou recherches

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

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

SECTION 14 - ACCIDENT DE TRAVAIL, SERVICE MEDICAL ET COMPENSATION

14.01 Premiers soins

L'entreprise doit être pourvue d'une chambre de premiers soins convenablement équipée pour traiter les blessures mineures qui peuvent se produire au travail.

14.02 Accident de travail

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

14.03 Compensation

Tout employé accidenté au travail ne subira aucune perte de salaire régulier pour la journée de l'accident.

Lorsqu'un salarié est accidenté au travail, l'Employeur lui avance périodiquement 90% de son salaire hebdomadaire net jusqu'à un maximum de six (6) semaines. En contrepartie, le salarié s'engage à rembourser les avances que lui a consenties l'Employeur.

14.04 Salariés handicapés

Lorsqu'un salarié handicapé par suite d'un accident revient au travail, il reprend le poste qu'il occupait avant son accident, à la condition qu'il puisse en remplir les exigences normales.

A défaut de ce faire, l'Employeur lui offre dans l'ordre, soit un poste vacant ou le poste du salarié qui a le moins d'ancienneté à la condition qu'il puisse en remplir les exigences normales.

Le salarié handicapé doit fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre régulièrement le travail.

SECTION 15 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

15.01 Semaine régulière de travail

La semaine régulière de travail est d'une durée moyenne de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi, sauf pour les salariés affectés à l'imprimerie, pour qui la semaine de travail est de quarante (40) heures. La journée régulière de travail est d'une durée moyenne de sept (7) heures sauf pour les salariés affectés à l'imprimerie pour qui la journée régulière de travail est de huit (8) heures.

15.02 Période d'été

Durant la période d'été qui s'étend du premier (1er) juin à la Fête du Travail inclusivement, la semaine régulière de travail est d'une durée moyenne de trente-deux heures et demie ($32\frac{1}{2}$) sauf pour les salariés affectés à l'imprimerie pour qui la semaine de travail est de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$). La journée régulière de travail est d'une durée moyenne de six heures et demie ($6\frac{1}{2}$) sauf pour les salariés affectés à l'imprimerie pour qui la journée régulière de travail est de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$).

15.03 Horaires variables

La journée régulière de travail est variable et la présence du salarié au travail est régie par la réglementation dite des "horaires variables" contenue dans l'annexe I de la présente convention collective.

15.04 Enregistrement

Les salariés régis par la réglementation des horaires variables sont obligés d'enregistrer leurs arrivées et leurs départs.

SECTION 16 - PERIODE DE REPAS

16.01 Période de repas

Les salariés régis par la réglementation des horaires variables bénéficient d'une période de repas conformément aux dispositions prévues à l'annexe I de la présente convention.

SECTION 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 Principe

Le travail requis par l'Employeur et exécuté en sus de sept (7) heures de travail, ou de six heures et cinquante centième (6:50 h), s'il s'agit de la période d'été, et après 15:30 h. est considéré comme du travail supplémentaire.

17.02 Rémunération

- a) Le travail supplémentaire effectué pendant la semaine normale de travail ainsi que le samedi est rémunéré à raison de 150% du taux horaire régulier.
- b) Tout travail supplémentaire effectué le dimanche est rémunéré à raison de 200% du taux horaire régulier.

- c) Tout travail effectué pendant l'un des jours de fêtes chômés et payés prévus à l'article 18.01 de la présente convention, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré à raison de 150% du taux régulier.

17.03 Allocations spéciales

Pour une période de travail en temps supplémentaire de trois (3) heures et plus, l'Employeur accorde une allocation de repas de cinq dollars (\$5.00).

17.04 Appel d'urgence

Si un salarié est rappelé de chez lui pour accomplir du travail, il reçoit une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures consécutives de travail supplémentaire ainsi qu'à une allocation de transport de cinq dollars (\$5.00)

17.05 Répartition

Le travail supplémentaire est fait par les salariés du service qui exécutent normalement le travail en question, en accordant la préférence aux salariés qui ont le plus d'ancienneté. Si d'autres salariés sont requis, l'Employeur doit les désigner par ordre d'ancienneté dans le service, puis parmi les salariés des autres services qui occupent des emplois évalués comme appartenant à la même classe, et cela, par ordre d'ancienneté. Dans tous les cas, le salarié choisi doit posséder les qualifications requises pour exécuter le travail.

17.06 Choix

Les salariés demeurent libres d'effectuer du travail supplémentaire et l'Employeur compte sur leur collaboration à cet effet.

17.07 Avis préalable

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

17.08 Remise de rémunération

Le salarié qui fait du travail supplémentaire en reçoit la rémunération le jour de la paie régulière. Cette rémunération comprend toutes les heures supplémentaires de travail effectuées avant le vendredi de la semaine qui précède le jour du paiement de cette rémunération.

SECTION 18 - JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES

18.01 Les jours suivants sont considérés comme étant des jours chômés et payés; les salariés reçoivent pour ces jours le salaire qu'ils auraient normalement gagné s'ils avaient travaillé:

- le Premier de l'An
- le lendemain du Premier de l'An
- le Vendredi Saint
- le Lundi de Pâques
- la fête de Dollard (chômée le jour de la Fête de la Reine)
- la Fête Nationale (St-Jean-Baptiste)
- la Confédération
- la Fête du Travail
- le Jour de l'Action de Grâce
- la veille du Jour de Noël
- le Jour de Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du Premier de l'An
- l'anniversaire de naissance du salarié

Après entente avec son chef administratif, le salarié peut prendre son congé d'anniversaire de naissance n'importe quel jour de la semaine au cours de laquelle cet anniversaire a lieu. Si l'anniversaire coïncide avec un jour non ouvrable, ledit congé est remis au salarié qui a droit de le prendre dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

18.02 Fêtes reportées

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

18.03 Travail les jours de fête

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

SECTION 19 - VACANCES ANNUELLES PAYEES

19.01 Année statutaire

Une année statutaire pour les fins de cette convention est le laps de temps écoulé entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante.

19.02 Durée des vacances

Le service actif durant une période statutaire sert au calcul de la durée des vacances d'un salarié pour l'année statutaire suivante:

- a) Tout salarié qui compte moins d'un (1) an de service au 30 avril d'une année statutaire a droit à des vacances payées d'une durée égale à un (1) jour par vingt (20) jours ouvrables de service actif jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, et ce, rémunéré à son taux de salaire normal.
- b) Tout salarié ayant complété au 30 avril d'une année statutaire un (1) an de service a droit à des vacances payées d'une durée égale à un jour et demi ($1\frac{1}{2}$) par vingt (20) jours ouvrables de service actif jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables, et ce, rémunéré à son taux de salaire normal.
- c) Tout salarié ayant complété au 30 avril d'une année statutaire sept (7) ans de service a droit à des vacances payées d'une durée égale à deux (2) jours par vingt (20) jours ouvrables de service actif jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables, et ce, rémunéré à son taux de salaire normal.
- d) Tout salarié ayant complété au 30 avril d'une année statutaire quatorze (14) ans de service a droit à des vacances payées d'une durée égale à deux jours et demi ($2\frac{1}{2}$) par vingt (20) jours ouvrables de service actif jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours et ce, rémunéré à son taux de salaire normal.
- e) Tout salarié qui complètera un (1), sept (7) ou quatorze (14) ans de service au cours de la période du 1er mai au 31 décembre d'une année, aura droit à une semaine additionnelle de vacances à être prise après sa date anniversaire d'entrée en service.

Tout salarié qui complètera un (1), sept (7) ou quatorze (14) ans de service au cours de la période du 1er janvier au 30 avril aura droit à une ou plusieurs journées additionnelles de vacances comme suit:

- 1) quatre (4) jours si la date d'entrée en service se situe au mois de janvier;
- 2) trois (3) jours si la date d'entrée en service se situe au mois de février;

- 3) deux (2) jours si la date d'entrée en service se situe au mois de mars;
- 4) un (1) jour si la date d'entrée en service se situe au mois d'avril.

19.03 Calcul de l'indemnité de vacances

Le salarié a droit à son salaire régulier au moment de sa prise de vacances pour chacune des semaines de vacances annuelles.

19.04 Choix des dates de vacances

Les salariés ont le privilège de choisir leur période de vacances en n'importe quel temps de l'année statutaire (i.e. dans les douze (12) mois suivant le 1er mai de l'année en cours). Le choix des dates de vacances se fait par ancienneté dans chaque secteur, après entente entre les salariés et leur chef administratif, tout en tenant compte des exigences du travail et des suggestions du salarié. Cependant, il est convenu que tout salarié peut prendre trois (3) semaines consécutives de vacances entre le 1er juin et le 15 septembre de l'année en cours.

Un salarié admissible à quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances annuelles peut prendre ces semaines de vacances consécutivement si le cours normal de travail dans son service le permet.

Le choix et l'attribution des dates de vacances se fait conformément aux dispositions suivantes:

- a) Le choix des dates de vacances annuelles dans un service est fait en accordant la priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté et ce, par ordre d'ancienneté.
- b) Une liste définitive des dates de vacances annuelles doit être affichée au plus tard le 15 avril.
- c) Après cette date, un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacances d'un autre salarié.

19.05 Service actif

Les absences pour activités syndicales prévues à l'article 6.04 d), les congés pour raisons personnelles prévues à l'article 21.01, le congé personnel relié à l'accouchement prévu à l'article 22.06, les absences pour maladie couvertes et indemnisées en vertu des articles 23.02 et 23.03 ainsi que les congés

pour garde prévus à l'article 23.06 et pour lesquels le salarié ne reçoit aucune rémunération interrompent le service actif.

19.06 Service actif - Crédits de jours de maladie

Dans le cas spécifique où le salarié utilise les crédits prévus à l'article 23.07 pour combler la différence entre son plein salaire et le montant de la prestation prévue à la section 23, il est considéré en congé avec salaire pour une période égale au nombre de jours d'absence multiplié par le pourcentage d'utilisation quotidien de ses crédits de maladie.

19.07 Vacances reportées

A moins d'entente contraire entre les parties, aucun salarié n'aura droit de reporter ses vacances annuelles en tout ou en partie, d'une période de vacances à une autre.

19.08 Jours fériés et vacances annuelles

Si un jour de fête considéré comme devant être chômé et payé survient au cours de la période de vacances du salarié, ce dernier peut prendre immédiatement au début ou à la fin de ses vacances toute journée additionnelle qui lui revient; cependant, le salarié doit au préalable en avoir avisé son chef administratif ou son remplaçant. A défaut, la reprise d'un tel congé sera reportée à une date ultérieure après entente entre le salarié et son chef administratif.

19.09 Remise de la paie de vacances

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

19.10 Départ

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

SECTION 20 - CONGES SOCIAUX

20.01 Enumération

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

a) Décès

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

b) Mariage

- à l'occasion de son mariage: cinq (5) jours ouvrables complets de congé s'il a été en service actif durant une période d'au moins six (6) mois;
- à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du père, de la mère, d'une belle-soeur, d'un beau-frère, de la belle-mère, du beau-père: la journée de ce mariage si cette journée est un jour ouvrable.

c) Naissance ou adoption

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

20.02 Distance

Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de Montréal et si celui-ci y assiste, il a droit à une (1) journée additionnelle de congé sans perte de salaire.

20.03 Avis

Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son chef administratif avant son départ.

20.04 Urgence

Malgré le nombre de jours de congé énumérés à l'article 20.01, le salarié, en cas d'urgence nécessaire, peut requérir à l'Employeur un ou des jours de congés additionnels. Ce ou ces jours de congés additionnels seront sans salaire ou seront

puisés à même les congés prévus aux alinéas a) et b) de l'article 23.07.

SECTION 21 - CONGES PERSONNELS AUTORISES

21.01 Congés pour raisons personnelles

- a) Tout salarié peut obtenir un congé sans salaire d'une durée déterminée pour un motif valable si le cours normal du travail dans son secteur le permet.
- b) Durant ce congé, l'ancienneté du salarié continue de s'accumuler durant les trente (30) premiers jours de calendrier, après quoi elle demeure stationnaire jusqu'à son retour au travail.

Lorsqu'il revient au travail, après le délai prévu à l'alinéa précédent, le salarié reçoit le salaire de l'échelle alors en vigueur mais dans la classe et à l'échelon auxquels se situait son salaire au moment de son départ. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de lui donner le poste qu'il occupait au moment de son départ.

- c) L'octroi de ce congé doit être confirmé par écrit au salarié avec copie au Syndicat.

21.02 Déménagement

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

21.03 Charge politique

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

21.04 Service de juré ou de témoin

Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie intéressée, il reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité qu'il reçoit pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

SECTION 22 - CONGES-MATERNITE22.01 Conditions générales

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

22.02 Arrêt de travail

a) La salariée enceinte peut cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse, ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant, mais elle doit par ailleurs quitter obligatoirement à compter du neuvième (9e) mois de sa grossesse.

b) En tout temps au cours de la grossesse, l'Employeur se réserve le droit de faire examiner la salariée enceinte par un médecin de son choix ou d'obtenir un certificat médical de son médecin traitant s'il considère que l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

22.03 Indemnité

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

22.04 Retour au travail

La salariée doit revenir au travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date de l'accouchement ou dans les six (6) mois de la date de son départ, si c'est plus avantageux pour elle, sauf si elle présente à l'Employeur un certificat médical de son médecin traitant lui recommandant de prolonger son congé ou si elle se prévaut du congé personnel pour s'occuper de son enfant, prévu à l'article 22.06.

22.05 Complications médicales

Les complications médicales reliées à la grossesse ou à l'accouchement et survenant en dehors du congé de maternité sont couvertes par l'assurance-salaire.

22.06 Congé personnel relié à l'accouchement

A la suite de son accouchement et à la condition d'en faire la demande par écrit à l'intérieur de la période prévue pour son

retour au travail, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant.

22.07 Assurances

Durant son congé de maternité, une salariée a droit à tous les bénéfices du régime d'assurances collectives prévus à l'article 24.01 moyennant le paiement de la prime de son assurance-salaire.

22.08 Avortement

Une salariée qui subit un avortement a droit à un congé sans salaire d'une durée maximum de dix (10) jours de calendrier, à compter de la date de l'avortement.

22.09 Utilisation des jours de congé-maladie

Dans tous les cas d'absence reliés à la grossesse, à des complications médicales ou à un avortement et qui ne sont pas couverts par le régime d'assurance-salaire en vigueur, la salariée peut puiser à même ses jours de congés maladie accumulés à son crédit en vertu de l'article 23.07.

22.10 Retour à son poste

La salariée qui revient au travail à la suite de son congé de maternité, reprend le poste de travail qu'elle occupait avant son départ.

Cependant, la salariée qui revient au travail à la suite d'un congé personnel relié à l'accouchement, reprend le poste de travail qu'elle occupait avant son départ ou se voit confier un poste équivalent à la condition d'aviser l'Employeur au moins deux (2) semaines avant son retour au travail si elle occupait un emploi de classe I à III ou quatre (4) semaines si elle occupait un emploi de classe IV à X.

La salariée qui ne revient pas au travail dans les délais prévus est sujette aux dispositions de l'alinéa c) de l'article 10.03.

SECTION 23 - CONGES DE MALADIE ET ASSURANCE SALAIRE

23.01 Congés de maladie

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

- a) 70% du salaire normal est payé durant les deux (2) premiers jours ouvrables d'absence pour maladie;
- b) 100% du salaire normal est payé durant les huit (8) jours ouvrables suivants;
- c) 100% du salaire normal est payé durant les deux (2) premiers jours d'absence de maladie lorsque telle absence se poursuit pendant au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

23.02 Assurance-salaire

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

23.03 Rente d'invalidité

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

- a) Le salarié qui a au moins deux (2) ans de service au début de sa maladie reçoit, à compter de la dix-huitième (18e) semaine jusqu'à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine, 75% de son salaire normal;
- b) Le salarié qui a au moins cinq (5) ans de service au début de sa maladie reçoit, à compter de la dix-huitième (18e) semaine jusqu'à son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance, 75% de son salaire normal;
- c) La prestation prévue aux alinéas a) et b) ci-dessus est réduite de tout montant provenant d'un régime gouvernemental.

23.04 Réclamations

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

23.05 Certificat médical

Pour toute absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut exiger que l'employé produise un certificat médical à son retour au travail.

23.06 Congés pour garde

Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate du salarié où personne à la maison autre que le salarié ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible au salarié, après avis à son chef administratif, d'utiliser ses crédits en maladie prévus aux alinéas a) et b) de l'article 23.07. Si le salarié a déjà épuisé ses crédits, il peut s'absenter à ses frais. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans le cas d'urgente nécessité. L'Employeur se réserve le droit de contrôler les faits. Il est entendu que les congés prévus à l'alinéa b) devront être épuisés avant ceux prévus à l'alinéa a).

23.07 Jours de maladie (Ancienne banque)

a) Remboursement

Tout salarié a reçu au 1er juillet 1966 des crédits de jours de maladie qu'il avait accumulés jusqu'à cette date. Si le salarié quitte le service de l'Employeur pour quelque raison que ce soit, le solde des jours de maladie ainsi crédités qu'il n'a pas utilisés lui est remboursé jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt (180) jours sur la base du salaire moyen des trois (3) dernières années d'emploi.

b) Accumulation des crédits

Tout salarié qui a accumulé des crédits de maladie entre le 1er juillet 1966 et le 30 juin 1974 et qui ne les a pas utilisés, voit ses crédits annulés s'il quitte le service de l'Employeur.

c) Utilisation des crédits

En cas de maladie du salarié, les crédits de jours de maladie prévus aux alinéas a) et b) de l'article 23.07 sont utilisés pour combler la différence entre le plein salaire du salarié et le montant reçu de l'assureur en vertu des articles 23.01 a) et 23.02. Les crédits prévus à l'alinéa b) de l'article 23.07 sont utilisés avant ceux prévus à l'alinéa a) de l'article 23.07.

d) Renseignements

Tous les ans avant le 1er mars, l'Employeur fournit à chaque salarié un état indiquant séparément le nombre de jours de maladie au crédit du salarié aux termes des alinéas a) et b) de l'article 23.07.

- d) Les alinéas a), b), c) et d) s'appliquent exclusivement aux employés précédemment à l'emploi des Artisans, Société coopérative d'assurance-vie. Quant aux employés précédemment à l'emploi de Les Coopérants, Compagnie mutuelle d'assurance-vie, ils sont régis par les dispositions suivantes: "Le salarié qui, à la date de signature de la présente convention a, à son crédit, des jours de maladie accumulés, peut les utiliser pour combler la différence entre la prestation d'assurance-salaire et son plein salaire pour les deux (2) premiers jours consécutifs de maladie, pour chaque période continue d'absence et ce, jusqu'à épuisement de la banque."

SECTION 24 - ASSURANCE COLLECTIVE

24.01 Régime

A compter du 1er mois qui suit immédiatement la date de la signature de la convention, l'Employeur défraie la prime d'un régime d'assurance collective vie, maladie, hospitalisation et frais para-médicaux, frais dentaires, rente invalidité et verres correcteurs.

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

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

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

24.02 Application du régime

a) Mise à pied

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

b) Congé personnel - accouchement

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

c) Invalidité

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

d) Retraite

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

SECTION 25 - REGIME DE RETRAITE25.01 Règlements

L'Employeur s'engage à ne pas amender les règlements du fonds de retraite durant la durée de cette convention, sans s'être entendu au préalable avec le Syndicat. Cependant, l'Employeur conserve la liberté d'amender les règlements du fonds de retraite sur des points qui ne touchent pas aux intérêts des salariés couverts par cette convention collective. Cependant, copie de tout amendement de quelque nature qu'il soit, doit être remise au Syndicat au moins un mois avant d'être distribué aux membres participants.

25.02 Départ

Le salarié qui quitte le service de l'Employeur pour quelque raison que ce soit a droit dans les trente (30) jours qui suivent, au remboursement auquel il pourrait avoir droit en vertu du règlement du fonds de retraite.

25.03 Caisse

Pour la durée de la présente convention, les salariés des ex-Artisans Coopvie et des ex-Coopérants, compagnie mutuelle d'assurance-vie, contribueront à leur caisse de retraite respective et les fonds continueront à être gérés séparément.

25.04 Nouveaux salariés

Tous les salariés embauchés depuis le 1er janvier 1982 contribueront au Fonds de retraite des ex-Artisans selon les modalités prévues au Régime.

SECTION 26 - CLASSIFICATION ET COMITES D'EVALUATION DES EMPLOIS26.01 Classification

L'Employeur et le Syndicat conviennent que les emplois régis par cette convention et évalués selon le plan accepté soient répartis en dix (10) classes tel qu'indiqué à l'annexe II.

26.02 Comité conjoint d'évaluation

Un comité conjoint d'évaluation composé de trois (3) représentants de chacune des parties est formé pour assurer l'application du plan d'évaluation accepté par les deux parties tel qu'indiqué à l'Annexe II.

26.03 Fonction du comité

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

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

26.04 Réunions du comité

- a) Le comité se réunit au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Toute demande doit être adressée au chef du personnel.
- b) Le comité tient un registre des procès-verbaux de ses réunions auxquels sont annexés tous les documents pertinents. Copies de ces procès-verbaux et des annexes sont transmises à tous les membres;
- c) Chacune des parties peut être assistée de son conseiller technique;
- d) Les membres de ce comité peuvent participer aux réunions sur les heures normales de travail, sans perte de salaire.

26.05 Procédure d'évaluation

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

- a) Il détermine les qualifications requises en fonction du plan d'évaluation;
- b) Il suggère des modifications aux descriptions, le cas échéant;
- c) Il détermine la classe dans laquelle se situe l'emploi qui est l'objet d'une évaluation ou le poste qui est l'objet d'une reclassification.

26.06 Contestation d'évaluation

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

26.07 Changements de salaire

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

SECTION 27 - ENCOURAGEMENT A L'ETUDE

27.01 Choix de cours et aide financière

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

A - Programme de formation générale

- a) Le cours doit porter sur des matières qui sont en relation directe avec le travail du salarié ou sur les matières qui permettent au salarié d'accéder à des fonctions supérieures.
- b) Si l'employé se qualifie selon les dispositions décrites en a), l'Employeur rembourse 50% de ses frais d'inscription et de cours sur présentation d'une attestation à cet effet et du solde sur présentation de la preuve qu'il a réussi ses examens.

B - Programme de formation en assurance

- a) L'Employeur assume les frais d'une première inscription à chacun des examens du programme de formation en assurance-vie du FLMI et ICA. L'employé qui a subi un échec ou ne s'est pas présenté à un examen auquel il s'était inscrit, doit payer les frais des inscriptions subséquentes, jusqu'à ce qu'il réussisse. Les frais d'inscription de la dernière inscription lui sont alors remboursés.
- b) L'Employeur fournit à l'employé qui s'inscrit aux examens de ces programmes, la documentation nécessaire à leur

préparation. S'il réussit aux examens, celle-ci devient sa propriété.

c) L'Employeur assume les frais des cours préparatoires aux examens du programme de formation d'assurance-vie offert par la Société des FLMI de Montréal.

d) L'Employeur convient de verser des bonis dans certaines situations:

- un boni de \$75.00 pour chaque examen réussi du programme de formation du FLMI ou de celui du ICA et un boni de \$150.00 lors de la réussite d'un examen de spécialité;
- un boni de \$100.00 lors de l'obtention du certificat du ICA;
- une augmentation de salaire annuel de \$500.00 à compter de la paie qui suit la date de l'obtention du diplôme du FLMI;
- un boni équivalent au paiement de ses frais de voyage et de séjour ainsi que ceux de son conjoint pour assister à la conférence annuelle du LOMA, qui suit l'obtention de son diplôme du FLMI;
- un abonnement gratuit à la revue "Resource" de LOMA;
- le paiement de ses frais de participation aux activités de la Société des FLMI de Montréal.

SECTION 28 - SALAIRES

28.01 Echelles de salaires

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

28.02 Salaire à l'embauchage

Tout salarié reçoit à compter de la date de son embauchage le salaire minimum de la classe à laquelle l'emploi qu'il occupe appartient. Si l'Employeur embauche quelqu'un de l'extérieur à un salaire supérieur au minimum de sa classe, il s'engage à aviser le Syndicat par écrit de ce fait et à lui en donner les motifs.

Par ailleurs et à moins de pouvoir faire la preuve d'un niveau de compétence significativement supérieur de la part de ce nouveau salarié, si le salaire de ce dernier est alors supérieur à celui d'un ou de plusieurs salariés du même emploi déjà au service de l'Employeur, celui-ci ou ceux-ci verront leur salaire majoré au niveau du salaire accordé au salarié nouvellement embauché et ce à compter de la date d'embauche de ce dernier; cette date devient alors la date d'anniversaire d'accès de ces salariés à leur poste.

En aucune façon l'Employeur n'accordera à un ou plusieurs salariés une augmentation de salaire au mérite.

28.03 Changement de salaire

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

La formule d'indexation est basée sur l'indice général des prix à la consommation pour la région de Montréal publié par Statistique Canada. Le pourcentage d'augmentation de l'indice de base de référence d'un année sur celui de l'année précédente sert de calcul de l'augmentation.

Après publication de l'indice de 1981, l'échelle de salaire de l'année 1981 est majorée de deux (22.00) par année pour chaque échelon (11) d'augmentation et augmenté de six (6.00) pour l'année 1982 jusqu'à un maximum de 22.

Si l'indice publié pour l'année 1981 est inférieur à celui de l'année 1980, l'augmentation sera de deux (22.00) par année pour chaque échelon (11) d'augmentation et augmenté de six (6.00) pour l'année 1982 jusqu'à un maximum de 22.

28.04 Salaire maximum

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

28.05 Promotion

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

28.06 Rétrogradation et démotion

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

28.07 Réintégration d'un poste

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

SECTION 29 - CLAUSE D'INDEXATION29.01 But

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

29.02 Base de la formule

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

29.03 Indexation pour 1982

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

29.04 Fractions

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

SECTION 30 - VERSEMENT DU SALAIRE30.01 Salaire

Le versement du salaire hebdomadaire est effectué à toutes les deux (2) semaines, le jeudi avant-midi. Les détails suivants sont fournis à chacun:

1. Nom du salarié
2. Date et période de paie
3. Traitement régulier
4. Déductions effectuées sur la paie
5. Paie nette
6. Montant cumulatif du salaire
7. Montant cumulatif des déductions

SECTION 31 - DROITS EXISTANTS31.01 Droits existants

A moins d'une disposition expresse contraire à cette convention, les salariés régis par la présente conservent tous les droits, privilèges et avantages dont ils jouissent actuellement à la condition que ces droits, privilèges et avantages aient été reconnus par l'employeur d'une façon explicite et qu'ils soient toujours justifiés par les circonstances. Il est entendu que cette convention prévaut pour fins d'interprétation.

SECTION 32 - GREVE OU CONTRE-GREVE (LOCK-OUT)32.01 Grève ou contre-grève

Il n'y aura pas de grève, de lock-out, de ralentissement de travail ou d'imposition de surcharge de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail.

SECTION 33 - APPENDICES, ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

33.01 Appendices, annexes et lettres d'entente

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

SECTION 34 - RETROACTIVITE

34.01 Calcul de la rétroactivité

La rétroactivité sur les salaires sera calculée en fonction des nouveaux salaires en vigueur au 1er janvier 1982 et de la classification des employés dans les nouvelles échelles de salaires selon leur ancienneté respective.

34.02 Calcul de la rétroactivité quant au temps supplémentaire

Les salariés qui, en vertu de la convention collective précédente ont été rémunérés pour des heures de travail effectués en temps supplémentaire, reçoivent pour ces mêmes heures une rétroactivité égale à la différence entre le taux prévu à la convention collective précédente et le taux prévu à cette convention.

34.03 Paiement de la rétroactivité

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

34.04 Droit à la rétroactivité

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

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

SECTION 35 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT

35.01 Durée

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

Elle entre en vigueur le jour de sa signature.

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

35.02 Dénonciation

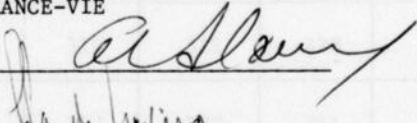
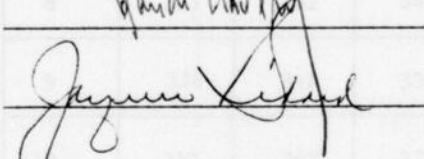
L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette convention en donnant un avis écrit à l'autre partie à partir du quatre-vingt-dixième (90e) jour précédent son expiration.

35.03 Prolongation

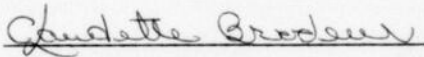
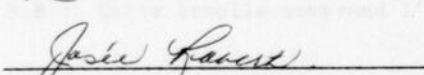
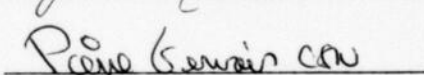
A son expiration, la présente convention devient une convention intérimaire jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention collective, ce septième (7e) jour de juin 1982.

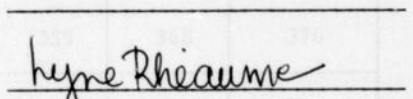
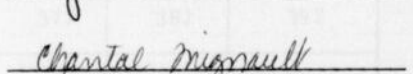
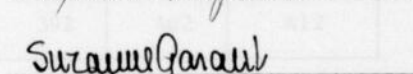
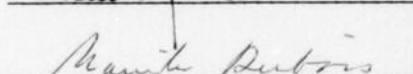
LES COOPERANTS, SOCIÉTÉ MUTUELLE
D'ASSURANCE-VIE

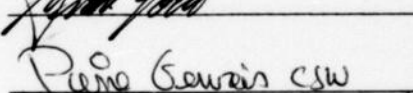



LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
BUREAU DES COOPÉRANTS, COMPA-
GNIE MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BU-
REAU DES COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-
VIE (CSN) SECTION LES ARTISANS
COOPVIE



ECHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRESPERSONNEL DE BUREAUAnnée 1982

CLASSES	E C H E L O N S						
	MIN	1	2	3	4	5	MAX
1	235	240	246	252	257	263	268
2	247	253	258	264	269	275	280
3	260	267	274	280	287	294	300
4	273	279	286	292	299	306	312
5	285	292	300	308	316	323	331
6	298	306	313	321	329	337	344
7	310	319	328	337	345	354	363
8	323	332	341	350	359	368	376
9	338	348	358	368	377	387	397
10	352	362	372	382	392	402	412

N.B.: Cette échelle comprend l'indexation.

ECHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRESPERSONNEL DE L'IMPRIMERIEAnnée 1982

CLASSES	E C H E L O N S						
	MIN	1	2	3	4	5	MAX
Aide-opérateur I (40)	268	274	281	287	293	300	306
Opérateur-presse noir et blanc IV (40)	311	318	326	334	341	349	356
Opérateur presse couleur V (40)	325	334	342	351	360	369	378
Chef opérateur VI (40)	340	349	358	366	375	384	393

PERSONNEL DES IMMEUBLES

CLASSES	E C H E L O N S						
	MIN	1	2	3	4	5	MAX
Maintenance III (37½)	279	286	293	300	307	314	321
Métier spécialisé VI (37½)	319	327	336	344	352	360	369

N.B.: Ces échelles comprennent l'indexation.

ANNEXE I

HORAIRES VARIABLES

I - INTRODUCTION

Le système des horaires variables permet au plus grand nombre possible d'employés de choisir leur propre horaire de travail en accord avec leur chef administratif compte tenu du service à donner, de leurs besoins respectifs.

Le choix de l'horaire variable est fondé sur la liberté humaine, le sens des responsabilités, l'esprit de collaboration et la nature du travail. Quel que soit le poste occupé, le travail doit être tenu à jour et le personnel présent doit suffire à la tâche.

Le système prévoit que chaque salarié de bureau doit travailler en moyenne 140 ou 130 heures et chaque salarié de l'imprimerie, 160 ou 150 heures par période de référence de quatre (4) semaines suivant qu'il s'agit de la semaine régulière de travail ou de la période d'été.

Les bureaux sont ouverts au public de 8 h 30 à 16 h 30 du lundi au vendredi inclusivement sauf durant l'été où ceux-ci ferment à 16 h.

II - DEFINITION

L'horaire variable a comme principe de base le choix des heures d'arrivée et de départ de l'employé en accord avec son chef administratif.

Une journée de travail se compose de trois périodes comme suit:

a) Plage mobile

On entend par "plage mobile" la période de temps comprise entre 7:30 heures et 9:30 heures et entre 15:30 heures et 18:00 où l'employé peut profiter de l'horaire variable en déterminant avec son chef administratif le début et la fin de sa journée de travail, sous réserve du bon fonctionnement de l'administration.

b) Plage fixe

On entend par "plage fixe" la période de temps comprise entre 9:30 heures et 11:30 heures et entre 13:30 heures et 15:30 heures, au cours de laquelle la présence au travail de tout le personnel est obligatoire.

c) Repas

Le repas doit se prendre entre 11:30 heures et 13:30 heures et peut varier d'une heure à une heure et demie, mais doit être pris en dehors de l'unité administrative.

III - Fonctionnementa) L'horaire de travail

L'horaire variable permet à l'employé d'exécuter en moyenne sept (7) heures ou six heures et cinquante centièmes (6:50 h) de travail par jour entre 7 h 30 ou 18 h selon le cas pour les employés de bureau et huit (8) heures ou 7 h et cinquante centièmes (7:50 h) pour les employés de l'imprimerie selon le cas.

b) Caisse d'heures

Avec la possibilité de débiter la journée plus tôt et de la terminer plus tard, l'employé peut accumuler un surplus ou un déficit d'heures par rapport à l'objectif de la période de référence.

Le surplus de la caisse d'heures est limité à dix (10) heures par période de référence. Le cadre responsable du secteur établit ce surplus ou ce déficit à la fin de chaque période de référence au moyen du formulaire "Registre des présences/absences". Toute absence, sauf celle prise à même la caisse d'heures, représente un crédit sur l'objectif de la période de référence à raison de sept (7) heures ou six heures et cinquante centièmes (6:50 h), pour les employés de bureau et huit (8) heures ou 7 h et cinquante centièmes (7:50 h) pour les employés de l'imprimerie selon le cas.

Par exemple, une journée d'absence autre que celle prise à même la caisse d'heures situe l'employé sur une base de 133 heures au lieu de 140 heures et tout dépassement de ce nombre d'heures de travail, au cours de la même période de référence se traduit par un surplus dans sa caisse d'heures.

Ce surplus peut être utilisé comme suit:

- 1) L'employé peut travailler moins d'heures pendant les semaines subséquentes tout en respectant le minimum de 5 h ou 4 h 50 centièmes selon le cas.
- 2) L'employé peut prendre un congé d'une journée ou de deux demi-journées par période de référence avec l'approbation de son supérieur immédiat. Une telle permission sera accordée sous réserve des besoins du service.

c) Administration de la caisse d'heures

A la fin de chaque période de référence, le cadre responsable établit le solde de la caisse d'heures de chacun de ses employés comme suit:

1) Dix heures et plus

Lorsqu'il y a un surplus, l'excédent de dix (10) heures est annulé; lorsqu'il y a un déficit, l'excédent de dix (10) heures est déduit de la paie qui suit immédiatement la fin de la période de référence.

2) Moins de dix heures

Les surplus non utilisés ou les déficits accumulés pendant la période de référence écoulée sont reportés à la période de référence suivante.

d) Travail excédentaire

Le travail exécuté en sus de la journée régulière de travail, de 7 h 30 à 18 h est considéré comme du "temps excédentaire" rémunéré au taux régulier.

e) Travail supplémentaire

Le travail supplémentaire est celui exécuté en sus de la journée régulière de travail requis et autorisé par l'employeur.

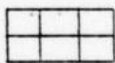
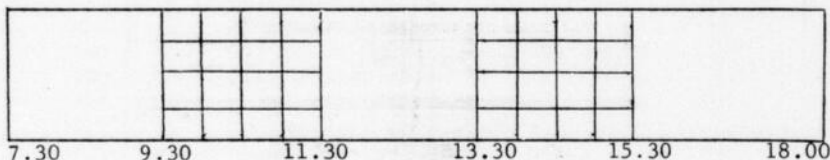
Le travail supplémentaire ne doit pas être enregistré au moyen des appareils réservés au travail normal ou excédentaire. Pour ce faire, le cadre responsable doit compléter et signer une feuille d'enregistrement du travail supplémentaire donnant chaque jour pour chaque employé le nombre d'heures supplémentaires travaillées.

IV - Champs d'application

Le système d'horaire variable s'applique aux salariés dont les travaux sont compatibles avec la flexibilité inhérente au système.

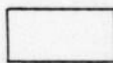
Représentation graphique de l'horaire variable

Dîner min. 1 heure



Plages fixes

De 9 h 30 à 11 h 30
De 13 h 30 à 15 h 30



Plages mobiles

De 7 h 30 à 9 h 30
De 15 h 30 à 18 h

Amplitude de la journée: 10 h 50 centièmes, de 7 h 30 à 18 h.

Maximum d'heures de travail par jour: 9 h 50 centièmes

Minimum d'heures de travail par jour: 4 h 50 centièmes

Période de référence:

a) Période régulière

4 semaines à 40 heures ou 160 heures pour les salariés de l'imprimerie; ou

4 semaines à 35 heures ou 140 heures pour les salariés de bureau.

b) Période d'été

4 semaines à 37:50 heures ou 150 heures pour les salariés de l'imprimerie; ou

4 semaines à 32:50 heures ou 130 heures pour les salariés de bureau .

12	742	8	Aide-sage-femmes
13	745	48	Téléphoniste-réceptionniste
14	754	35	Verdier-eclair
15	770	2	Travaux d'entretien
16	775	39	Comptable intermédiaire
17	770	58	Préposé aux prov. des. gr. intermédiaires
18	775	75	Comptable senior
19	772	12	Préposé à la caisse
20	814	72	Préposé à l'entretien des pelles
21	828	2	Secrétaire
22	832	4	Préposé junior
23	845	27	Opérateur de machine à imprimer
24	852	35	Comptable principal
25	857	48	Comptable principal communications
26	875	30	Opérateur et opérateur de cart. électrique
27	882	48	Comptable senior
28	885	27	Préposé T.S.B. senior
29	888	12	Téléphoniste

ANNEE II

TABLEAU DU CLASSEMENT DES EMPLOIS

CLASSE	RANG	POINTS ALLOUES	EMP. NO	DESCRIPTION
1	1	587	1	Dactylo
	2	587	5	Commis-dactylo
	3	587	38	Commis junior
2	4	649	12	Préposé aux prest. ass. gr. junior
	5	658	21	Opérateur de machine comptable
	6	658	11	Messenger
	7	675	33	Commis au classement
	8	702	25	Perforeuse junior
	9	708	66	Opératrice suppléante
	10	713	30	Sélecteur junior
	11	720	35	Opérateur T.E.D. junior
3	12	742	9	Aide-magasinier
	13	753	48	Téléphoniste-réceptionniste
	14	764	26	Perforeuse sénior
	15	770	2	Sténo-dactylo
	16	770	39	Commis intermédiaire
	17	770	58	Préposé aux prest. ass. gr. intermédiaire
	18	770	76	Dactylo sénior
	19	772	19	Préposé à la caisse
4	20	828	71	Préposé à l'émission des polices
	21	828	3	Secrétaire
	22	852	6	Programmeur junior
	23	866	27	Opérateur de machine à imprimer
	24	873	87	Commis comptable
	25	877	56	Commis-secrétaire communications
	26	877	85	Programmeur et opérateur de dact.électrique
	27	893	40	Commis sénior
	28	903	36	Opérateur T.E.D. sénior
	29	905	28	Bibliothécaire

CLASSE	RANG	POINTS ALLOUES	EMP. NO	DESCRIPTION
5	30	922	17	Responsable au courrier
	31	922	53	Responsable au dossier
	32	926	4	Secrétaire de direction
	33	935	59	Dessinateur de formulaires
	34	937	60	Préposé au contrôle des données
	35	942	15	Teneur de livre
	36	949	34	Perforeuse principale
	37	951	75	Préposé aux nouveaux prêts hypothécaires
	38	951	81	Préposé aux contrats des repr. et des rapports de vente
	39	951	80	Prép. au contrat des comm. et fichiers
	40	956	73	Analyste junior de programmes d'ass.
	41	957	31	Sélecteur intermédiaire
	42	960	44	Responsable à la caisse
	43	992	18	Magasinier
	44	1001	79	Préposé à la prog. des dactylos élect.
	45	1014	61	Rédacteur technique
	46	1014	86	Prép. aux prest. d'ass. ind. et rentes
	47	1015	29	Préposé à la correspondance
	48	1015	63	Préposé aux rétributions
	49	1015	68	Préposé à l'adm. des contrats ass. masse
	50	1020	13	Préposé aux prest. ass. gr. sénior
6	51	1038	7	Programmeur intermédiaire
	52	1113	16	Chef opérateur à l'imprimerie
7	53	1137	74	Préposé sénior aux récl. d'ass. ind.
	54	1138	67	Responsable au secrétariat vente
	55	1140	70	Responsable aux changements sur contrats
	56	1140	77	Responsable des registres de gr. et d'ass.
	57	1140	83	Resp. à l'adm. des registres de rentes
	58	1142	14	Préposé à l'analyse des ass. collectives
	59	1143	62	Responsable aux analyses de successions
	60	1143	82	Responsable à l'émission des polices
	61	1187	65	Préposé à l'analyse comptable
	62	1205	78	Responsable à la correspondance
8	63	1235	20	Responsable à la mécanographie
	64	1267	32	Sélecteur sénior
	65	1269	72	Responsable aux prêts hypothécaires
	66	1269	69	Préposé à la conservation

CLASSE	RANG	POINTS ALLOUES	EMP. NO	DESCRIPTION
8	67	1269	88	Opérateur senior de bureautique
	68	1270	22	Responsable à la correspondance
	69	1277	37	Chef opérateur T.E.D.
9	70	1325	43	Responsable rétributions
	71	1345	8	Programmeur sénior
	72	1370	64	Préposé au cont. des fichiers de réf.
	73	1396	47	Responsable administration polices
	74	1397	46	Responsable prestations
10	75	1456	51	Responsable sélection des risques

Aux termes de la présente convention collective, par plan d'évaluation accepté, il faut comprendre le plan initialé par les parties aux présentes le 22 décembre 1969.

Expérience	70%	note centile	Titre et numéro d'emploi																	
			Sign. des mots	Voc. français	Gram. française	Arithmétique	Perception	Voc. anglais	Gram. anglaise	Style de gestion	Anglais parlé	Dactylo - M/MN	Sténo franç. -80M/MN	Sténo angl. -60M/MN	Dicta français-ftes	Dicta anglais -ftes	Cas pratiques	Arts graphiques	LOMA ou test	
2 ans - Opérateur à l'imprimerie			60	80	50	70	80	-	40	-	-	-	-	-	-	-	X	-		
			60	80	50	70	80	-	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
1 an à la Société			60	80	50	70	80	-	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
			60	80	50	70	80	-	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
			60	80	50	70	80	-	-	-	35	-	-	-	-	-	-	-		
			60	80	50	80	80	-	-	-	35	-	-	-	-	-	-	-		
LOMA 3 ou 2 ans dans le domaine de l'assurance			80	90	70	80	-	40	-	-	-	-	-	-	-	-	1-2	-		
			80	80	50	70	80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
1 an - domaine de l'assurance			80	90	70	80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1-2	-		
			80	90	70	80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
			80	90	60	70	80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
			80	90	60	70	80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
2 ans - Sélecteur intermédiaire			80	90	60	80	80	-	-	-	-	-	-	-	-	60	1-2	1-2		
			80	90	60	80	80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

* Tests requis pour certains postes lorsque les besoins sont évidents et fréquents.

Expérience	70%	note centile	Titre et numéro d'emploi											
			33-Commis au classement	38-Commis junior	39-Commis intermédiaire	40-Commis senior	Responsable aux 43-rétributions	Responsable à la 44-caisse	Responsable des 46-prestations	Responsable adminis- 47-tration polices	Téléphoniste- 48-réceptionniste	Responsable sélection 51-des risques	Responsable 53-au dossier	
			Sign. des mots	60	60	60	70	80	80	80	80	60	80	80
			Voc. français	80	80	90	90	90	90	90	90	90	90	90
			Gram. française	50	50	50	60	70	70	70	70	50	70	70
			Arithmétique	70	70	70	80	80	80	80	80	70	80	80
			Perception	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
			Voc. anglais	-	-	-	*50	-	-	50	*50	50	-	-
			Gram. anglaise	-	-	-	*50	-	-	50	*50	50	-	-
			Style de gestion	-	-	-	-	40	40	40	40	-	40	40
			Anglais parlé	-	-	-	*50%	-	-	50%	*50%	50%	-	-
			Dactylo - M/MN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Sténo franç. -80M/MN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Sténo angl. -60M/MN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Dicta français-ftes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Dicta anglais -ftes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Cas pratiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Arts graphiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			LOMA ou test	-	-	-	-	-	1-2	-	1-2	-	1-2	1-2
			LOMA 1 & 2 ou conn. d'ass ou 1 an à la Société	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			LOMA 1 & 2 ou conn. d'ass ou 2 ans ds dom. de compt.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			LOMA 1 & 2 ou conn. d'ass ou ICA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			2 ans - domaine de l'assurance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			1 an à la Société	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			5 ans - Sélecteur senior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

* Tests requis pour certains postes lorsque les besoins sont évidents et fréquents.

Expérience	70%	note centile										Titre et numéro d'emploi
		Sign. des mots	Voc. français	Gram. française	Arithmétique	Perception	Voc. anglais	Gram. anglaise	Style de gestion	Anglais parlé	Dactylo - M/MN	
1 an - domaine de l'assurance	1-2	80	90	70	80	80	*50	*50	-	*50%	-	Prép. l'adm. des 68-contracts ass. masse
2 ans - domaine de l'assurance	1-2	80	90	70	80	80	-	-	40	-	-	Préposé à la 69-conservation
LOMA 3 ou 2 ans dans le domaine de l'assurance	1-2	80	90	70	80	80	50	50	40	50%	-	Responsable aux chan- 70-gements sur contrats
LOMA 1 & 2 ou conn. d'ass ou 1 an-domaine de l'ass	-	80	90	70	80	80	-	-	-	-	-	Préposé à l'émission 71-des polices
2 ans à la Société	1-2	80	90	70	80	80	50	50	40	50%	-	Responsable aux prêts 72-hypothécaires
1 an - domaine de l'assurance	1-2	80	90	70	80	80	-	-	-	-	-	Analyste junior de 73-programmes d'ass.
1 an à la Société	-	80	90	70	80	80	-	-	-	-	-	Préposé senior aux 74-récl. d'ass. ind.
	-	80	90	70	80	80	-	-	-	-	-	Préposé aux nouveaux 75-prêts hypothécaires
LOMA 3 ou 2 ans dans le domaine de l'assurance	1-2	60	90	70	70	80	-	-	-	-	45	76-Dactylo senior
2 ans - domaine de l'assurance	1-2	80	90	70	80	80	50	50	40	50%	-	Responsable des regis- 77-tres de gr. et d'ass.
	-	80	90	70	80	80	-	-	-	-	-	Responsable à la 78-correspondance

* Tests requis pour certains postes lorsque les besoins sont évidents et fréquents.

Expérience	70%	note centile										Titre et numéro d'emploi
		Sign. des mots	Voc. français	Gram. française	Arithmétique	Perception	Voc. anglais	Gram. anglaise	Style de gestion	Anglais parlé	Dactylo - N/MN	
1 an - domaine de l'assurance	1-2	80	90	70	80	80	-	-	-	-	45	Préposé à la prog. des 79-dactylos élect.
	1-2	80	90	70	80	80	-	-	-	-	-	Prép. au contrat des 80-comm. et des fichiers
	1-2	80	90	70	80	80	-	-	-	-	-	Prép. contrats des rep. 81-et des rapp. de vente
2 ans - domaine de l'assurance	1-2	80	90	70	80	80	-	-	40	-	-	Responsable à l'émission des polices
	1-2	80	90	70	80	80	-	-	40	-	-	Resp. à l'adm. des re-83-gistres de rentes coll.
	-	60	90	50	70	80	-	-	-	-	45	Programmeur et opérateur de dact. élect.
1 an - domaine de l'assurance	1-2	80	90	70	80	80	*50	*50	-	*50%	-	Prép. aux prest. d'ass. 86-ind. et rentes
1 an - dom. compt. ou - 1 an tâche conn. ou cours compt. niv. sec.	-	70	90	60	80	80	-	-	-	-	25	87-Commis comptable
DEC techn. adm. ou 2 ans travail gén. ou secr.	-	80	90	70	80	80	-	-	-	-	35	Opérateur sénior de 88-bureautique
** Mais devra réaliser 40 mots à la fin de sa période d'essai.												
Les tests utilisés ne peuvent être modifiés sans le consentement des parties.												
Les test peuvent être passés périodiquement comme suit:												
a) Tests techniques (sténo, dactylo, etc.) à toutes les deux semaines;												
b) Tests de connaissances de langue, d'assurance, d'arithmétique et autres à tous les six (6) mois; néanmoins, un salarié peut reprendre les tests entre le 2e et le 6e mois.												
c) Tests de style de gestion tous les ans.												

* Tests requis pour certains postes lorsque les besoins sont évidents et fréquents.

ANNEXE III b)QUALIFICATIONS REQUISES

Les parties aux présentes acceptent les dispositions suivantes touchant les qualifications d'emploi requises contenues à l'Annexe III de la convention collective de travail présentement en vigueur.

- a) Les normes de qualifications aux tests de signification des mots, vocabulaire français, grammaire française, arithmétique, perception sont diminuées de dix (10) sauf lorsque la note minimale est de 50. La note minimale du test de style de gestion est portée à 50;
- b) Le salarié qui obtiendra une moyenne générale de 70 sur l'ensemble des tests sera considéré apte à occuper l'emploi qu'il aura postulé à la condition que dans aucun de ces tests la différence entre la note minimale et celle obtenue n'excède pas 20;
- c) Le salarié qui possède son certificat de connaissance des principes d'assurance-vie de LOMA sera considéré comme ayant obtenu 100 à son test de connaissance d'assurance. La note minimale du test de connaissance d'assurance est réduite à 19/32;
- d) Le salarié qui a déjà subi la batterie de tests "Wood" est considéré comme ayant réussi le test "Style de gestion" s'il a obtenu une moyenne de 50 et plus sous les rubriques "ascendant, stabilité, confiance en soi et responsabilité" et à la condition que les résultats se situent à l'intérieur de la norme. Cette moyenne s'intègre à la moyenne générale;
- e) Le salarié qui occupe présentement un emploi est considéré comme possédant les qualifications requises pour cet emploi;
- f) Le salarié peut vérifier le résultat de ses tests, sur demande;
- g) Le salarié qui, ayant postulé un emploi, se croit lésé à la suite de la correction des tests qu'il a subis, peut demander au Comité Conjoint d'Evaluation des Emplois de vérifier le résultat des tests des candidats ayant postulé le même emploi. Le Comité peut faire appel à une tierce partie, s'il le juge à propos.

ANNEXE IV

LETTRE D'ENTENTE

1. L'ensemble des articles de cette lettre d'entente s'appliquent aux employés de service des Immeubles.

1. Semaine régulière de travail

Les parties aux présentes conviennent pour la durée de la présente convention collective que l'Employeur ne procédera à aucune rétrogradation du seul fait qu'un salarié occupe un emploi qui requiert l'usage de la langue anglaise qu'il ne possède pas.

Le travail hebdomadaire régulier est de 35 heures, de 8:00 à 16:00 heures chaque jour.

2. Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire requis est facultatif sauf lorsque les besoins du service exigent la contraire.

3. Allocation pour repas

Pour une période de travail en temps supplémentaire de trois (3) heures et plus, l'Employeur accorde une allocation de repas de \$4.50.

4. Antécédents

L'ancienneté pour un salarié s'acquiert après une période probatoire de trois (3) mois de service continu. L'ancienneté est rétroactive à la date d'entrée au service.

5. Attribution de poste

Le poste affiché est accordé au salarié qui possède les qualifications exigées et qui a le plus d'ancienneté.

6. Déploiement

Un salarié du Service des Immeubles peut se déplacer au sein du même service, qui a moins d'ancienneté, à la condition qu'il puisse remplir les exigences de l'emploi de celui qu'il remplace et son salaire demeure le même.

7. Intégration dans l'échelle des salaires

L'intégration des salariés du Service des Immeubles dans l'échelle des salaires est faite par lettre d'entente entre les parties.

ANNEXE VSALARIES DU SERVICE DES IMMEUBLES

A l'exception des articles suivants, tous les articles de cette convention s'appliquent aux employés du service des Immeubles.

1. Semaine régulière de travail

La semaine régulière de travail est de 37½ heures répartie en cinq (5) jours de 7½ heures, de 8:00 heures à 16:30 heures. Ces salariés disposent d'une (1) heure pour leur repas. Toutefois, durant la période d'été qui s'étend du 1er juin à la Fête du Travail inclusive-ment, la semaine régulière de travail est de 35 heures, de 8:00 à 16:00 heures chaque jour.

2. Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire requis est facultatif sauf lorsque les besoins du service exigent le contraire.

3. Allocation pour repas

Pour une période de travail en temps supplémentaire de trois (3) heures et plus, l'Employeur accorde une allocation de repas de \$4.50.

4. Ancienneté

L'ancienneté pour un salarié s'acquiert après une période probatoire de trois (3) mois de service continu. L'ancienneté est rétroactive à la date d'entrée en service.

5. Attribution de poste

Le poste affiché est accordé au salarié qui possède les qualifications exigées et qui a le plus d'ancienneté.

6. Déplacement

Un salarié du Service des Immeubles peut en déplacer un autre, du même service, qui a moins d'ancienneté, à la condition qu'il puisse remplir les exigences de l'emploi de celui qu'il remplace et son salaire demeure le même.

7. Intégration dans l'échelle des salaires

L'intégration des salariés du service des immeubles dans l'échelle des salaires est fixée par lettre d'entente entre les parties.

En vue d'assumer la convention
collective à intervenir.

ANNEXE VI

LETTRE D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE

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

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DES COOPÉRANTS,
COMPAGNIE MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE
(CSN) SECTION LES ARTISANS COOPVIE

Parties signataires

à la convention collective de travail

intervenue le 7 juin 1982

et ayant une durée d'un an soit du 1er janvier 1983

au 31 décembre 1983, déposé au Bureau

du commissaire général du travail.

Parties de première part

ET LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE (CSN),

renouant en vertu des articles 45 et 46 du

Code du travail sollicitant que les accreditations

détenues par les syndicats mentionnés comme

parties de première part soient transférées

en sa faveur pour qu'il soit accrédité auprès

de l'employeur, parties de première part,

Parties de seconde part

En vue d'assumer la convention collective à intervenir.

ANNEXE VII

L E T T R E ' D ' E N T E N T E

souscrite

entre: -LES COOPERANTS, SOCIETE MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE
-LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DES COOPERANTS,
COMPAGNIE MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE
-LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE COOPERATIVES D'ASSURANCE-VIE
(CSN) SECTION: LES ARTISANS COOPVIE,

parties signataires

à la convention collective de travail

intervenue le 7 juin 1982

et ayant une durée d'un an soit du 1er janvier 1982
au 31 décembre 1982, dûment déposée au Bureau
du commissaire général du travail.

Parties de première part

et : -LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE COOPERATIVES D'ASSURANCE-VIE (CSN),
requérant en vertu des articles 45 et 46 du
Code du travail sollicitant que les accréditations
détenues par les Syndicats mentionnés comme
parties de première part soient transférées
en sa faveur pour qu'il soit accrédité auprès
de l'employeur, partie de première part,

Partie de seconde part

.../2

.../2

Il est convenu entre les parties de première part et la partie de seconde part ce qui suit:

1) Advenant et compte tenu du fait qu'une convention collective de travail unique et globale à terme fixe soit d'une durée d'un an et s'échelonnant du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1982 a été dûment négociée et signée entre les parties de première part, le Syndicat, partie de seconde part, en reconnaît l'existence et la validité.

2) Advenant que le Syndicat, partie de seconde part, suite à la requête logée le 2 décembre 1981, soit accrédité à l'égard de l'employeur, l'une des parties de première part, pendant ou avant l'expiration de la convention collective agréée entre les parties de première part, ledit Syndicat renonce à toutes fins que de droit au privilège ou pouvoir que lui octroient les stipulations de l'article 61 du Code du travail ou en vertu de toute autre stipulation dudit Code mais, au contraire, acquiesce sans aucune restriction conformément audit article 61 d'être subrogé aux obligations et aux droits résultant de la convention collective alors en vigueur conclue par les parties de première part, et ce quelque soit la limite, l'étendue ou la portée de l'unité d'accréditation alors octroyée.

3) Telle lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective à intervenir entre les parties signataires

.../3

.../3

de première part et devra être souscrite par la partie de
seconde part ainsi que les parties de première part avant la
signature de la convention collective.

PARTIES DE PREMIERE PART

Les Coopérants, Société mutuelle
d'Assurance-vie

..... *de Hant* *est*
..... *Blanche Havens*
..... *Josanne Leduc*

Le Syndicat des employés de Coopéra-
tives d'assurance-vie (CSN) section:
Les Artisans COOPVIE

..... *Lysse Rhéaume* *et*
..... *Pierre Gervais*, *com. synd. CSN*

Le Syndicat des employés de bureau
des Coopérants compagnie mutuelle
d'assurance-vie

..... *Claudette Brodeur* *B.*
..... *Smilie Henderson*
..... *Pierre Gervais*, *com. synd. CSN*

PARTIE DE SECONDE PART

Le Syndicat des employés de coopératives
d'assurance-vie (CSN)

..... *Allen Sathel*
..... *Lysse Rhéaume* *et*
..... *Claudette Brodeur*

ANNEXE VIII

PROTOCOLE D'INTENTION

convenu

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

et : SERVICE D'ASSURANCES LES COOPERANTS INC.,

LE 7 JUIN 1982

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

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

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

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

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

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

(ci-après appelée la mutual employeur)

quite au fusionnement le 1er janvier 1982

intervenants originels: Les Artisans, Société Coopéra-

tive d'Assurance-Vie et Les Coopérants, Compagnie

Mutuelle d'Assurance-Vie)

d'une part

en qualité de parties contrac-
tantes signataires à la présente
convention collective

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DES COOPÉRANTS,
COMPAGNIE MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE,

(Syndicat délégué accrédité à l'égard de:

"Les Coopérants, Compagnie Mutuelle d'Assurance-Vie",
compagnie dépourvue de tous droits de vote
depuis le 11 décembre 1981)

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE
(LES ARTISANS, SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE D'ASSURANCE-VIE)

(Syndicat délégué accrédité à l'égard de:

"Les Artisans, Société Coopérative d'Assurance-Vie",
société dépourvue de tous droits de vote
depuis le 11 décembre 1981)

d'autre part

conjointement et solidairement en
qualité de parties contractantes si-
gnataires à la présente convention
collective.

relative à la classification, comité
d'évaluation, tableau du classement des
emplois et tableau de qualifications requises.

ANNEXE IX

LETTRE D'ENTENTE

entre

- LES COOPERANTS, SOCIETE MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

(ci-après appelée le nouvel employeur

suite au fusionnement le 1er janvier 1982

intervenue entre: Les Artisans, Société Coopéra-
tive d'Assurance-Vie et Les Coopérants, Compagnie
Mutuelle d'Assurance-Vie)

d'une part

en qualité de partie contrac-
tante signataire à la présente
convention collective

et

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

(Syndicat dûment accrédité à l'égard de:

"Les Coopérants, Compagnie Mutuelle d'Assurance-Vie",
compagnie désormais dépourvue de toute entité léga-
le depuis le 31 décembre 1981)

- LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE COOPERATIVES D'ASSURANCE-VIE (CSN) SECTION: LES ARTISANS COOPVIE

(Syndicat dûment accrédité à l'égard de:

"Les Artisans, Société Coopérative d'Assurance-vie",
société d'assurance désormais dépourvue de toute
entité légale depuis le 31 décembre 1981)

d'autre part

conjointement et solidairement en
qualité de parties contractantes si-
gnataires à la présente convention
collective.

Aux termes de la présente lettre, les parties conviennent:

- 1) De reconduire le texte de la convention collective actuelle de la section 26 (classification et comité d'évaluation des emplois) ainsi que des Annexes y pertinentes soit les Annexes II - Tableau de classement et Annexes III a) et b) - tableau de qualifications requises, tel qu'il appert à l'ancienne section 26 inscrite à la convention collective intervenue entre le Syndicat des employés des Coopératives d'Assurance-Vie (CSN) Section: Les Artisans Coopvie et Les Artisans, Société Coopérative d'Assurance-Vie expirée le 31 décembre 1981.
- 2) Cette ratification ou reconduction de la section 26 et de ses Annexes est agréée sans préjudice et l'Employeur procède au cours de la durée de la présente convention à un examen et à une révision et à l'instauration d'une classification, d'un plan de classement des emplois et d'un tableau de qualifications requises réaliste, conforme aux besoins et aux exigences de la nouvelle entreprise, suite à des études scientifiques que les parties désirent voir compléter dans les meilleurs délais.
- 3) Tel nouveau plan de classification des emplois et d'établissement des qualifications requises est appelé à remplacer l'actuelle section 26 et ses Annexes lors du renouvellement de la présente convention collective.
- 4) D'ici là, l'Employeur convient de ne pas diminuer le salaire de tout salarié dont l'emploi pourra être dévalué tant et aussi longtemps que le plan d'évaluation des emplois n'aura pas été révisé et qu'une entente ne sera pas intervenue entre l'Employeur et le Syndicat à ce sujet.
- 5) Cette opération s'effectue avec la participation des Syndicats signataires.

ANNEXE X

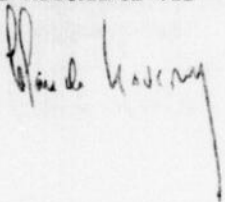
Montréal, le 7 juin 1982

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

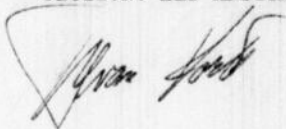
Le Syndicat des Employés de Bureau
des Coopérants, Compagnie mutuelle
d'Assurance-vie

L'employeur convient de verser avec la dernière paie de l'année 1982 un montant forfaitaire de \$200.00 à tout salarié qui n'aura bénéficié d'aucun échelon durant cette année et dont le salaire se sera situé au maximum de la classe dans l'échelle des salaires hebdomadaires.

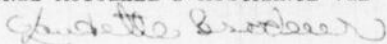
LES COOPERANTS, SOCIETE MUTUELLE
D'ASSURANCE-VIE



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



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



Montréal, le 7 juin 1982

Le Syndicat des Employés de Coopératives
d'Assurance-vie (C.S.N.)

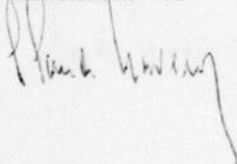
Section: Les Artisans Coopvie

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

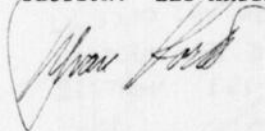
Les parties aux présentes conviennent ce qui suit:

Nonobstant l'article 35.01, tous les salariés membre du Syndicat des Employés de Bureau des Coopérants, Compagnie mutuelle d'assurance-vie qui, lors de la signature de la présente convention collective, n'auraient pas bénéficié en 1982 du congé anniversaire de naissance du salarié prévu à l'article 18.01, pourront en contrepartie, au cours de l'année, prendre un jour de congé chômé et payé après entente avec leur chef administratif, en tenant compte des exigences de travail et des suggestions des salariés.

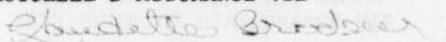
LES COOPERANTS, SOCIETE MUTUELLE
D'ASSURANCE-VIE



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



LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BU-
REAU DES COOPERANTS, COMPAGNIE
MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE



Montréal, le 7 juin 1982

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

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

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

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

LES COOPERANTS, SOCIETE MUTUELLE
D'ASSURANCE-VIE

Philippe H. H. H.

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

b. h.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
COOPERATIVES D'ASSURANCE-VIE (CSN)
SECTION: LES ARTISANS COOPVIE

[Signature]

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

Landelle Boudreau