

A.N. (FUSION) (25681-01-03-05)

DÉPÔT

RB 2938-9

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25681-07
	Date	Signature	Reception		
	v.détails		85-06-10		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés des Coopératives d'Assurances-Vies (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Les Coopérants Société Mutuelle d'Assurance-Vie Att: M. Serge D. Brisson Dir. Relations Industrielles 333 rue St-Antoine E. Montréal, QC. H2X 1R9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>7611 (9)</u> Affiliation <u>1</u>

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

Remarques

- Entente pour le remplacement d'un arbitre signée: 85-04-16
- Entente de révision de l'échelle de salaires hebdomadaires pour l'année 1985.
- Entente de finalisation de la période de négociation salariale.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-06-27

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

25681-07 3
(5180-01)

3 ententes



ENTENIE ENTRE
LES COOPERANTS, SOCIETE MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE
ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE COOPERATIVES D'ASSURANCE-VIE
(C.S.N.)

Il est entendu entre les parties à la présente que, suite au décès de Me Gaston Descôteaux, arbitre nommé à la convention collective en vigueur, Me Pierre Jasmin est accepté comme l'arbitre qui lui succèdera dans la liste des arbitres listés à la convention en vigueur.

La présente prend effet à la date de sa signature,
le 16^e jour de Avril 1985.

Lucien Piquon *Denis Bélanger*

Les Coopérants, Société mutuelle
d'assurance-vie

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

ENTENTE DE RÉVISION DE L'ÉCHELLE DE SALAIRES HEBDOMADAIRES
POUR L'ANNÉE 1985

ENTRE

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE; (CSN)

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

1- A) Appendice «A»

ÉCHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES
PERSONNEL DE BUREAU
ANNÉE 1985

CLASSES	ECHELONS						
	MIN	1	2	3	4	5	MAX
1	270	276	284	290	296	303	308
2	285	291	297	304	309	318	323
3	300	307	316	323	330	339	346
4	314	322	329	337	345	352	360
5	328	337	346	354	364	372	382
6	344	352	361	370	379	388	396
7	357	367	378	388	397	408	418
8	372	383	392	404	414	424	434
9	390	401	412	424	435	446	457

1- B) Appendice «B»

ÉCHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES
PERSONNEL DE L'IMPRIMERIE (40 HEURES)
ANNÉE 1985

CLASSES	ÉCHELONS						
	MIN	1	2	3	4	5	MAX
I	308	316	324	330	338	346	352
II	328	335	343	352	359	367	375
III	344	351	359	369	376	385	392
IV	359	366	379	385	392	403	410
V	375	385	394	405	415	425	436
VI	391	403	412	421	433	442	453

ÉCHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES
PERSONNEL DES IMMEUBLES (37 HEURES 1/2)
ANNÉE 1985

CLASSES	ÉCHELONS						
	MIN	1	2	3	4	5	MAX
III	333	341	350	358	365	375	382
IV	380	390	401	410	420	430	440

2- ANNEXE VIII: Montant forfaitaire

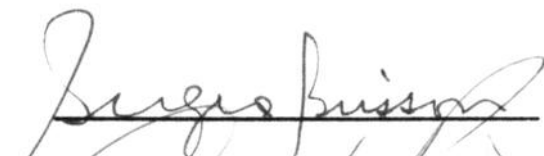
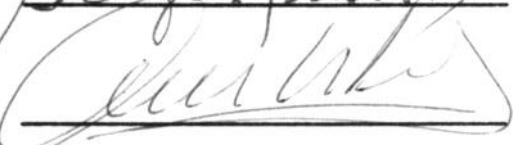
On ajoute au texte existant la mention suivante:

«-Montant forfaitaire pour 1985: 231.00\$»

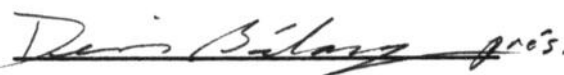
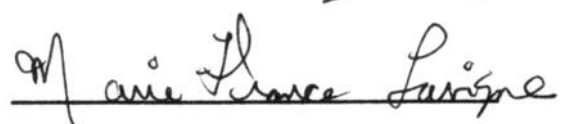
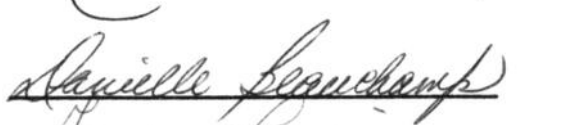

3- Modifications section 34

- 34.01: Remplacer dans le texte «1983» par «1985».
- 34.02: Les salariés qui ont été rémunérés pour des heures de travail effectuées en temps supplémentaire depuis le premier janvier 1985, reçoivent pour ces mêmes heures, une rétroactivité égale à la différence entre le nouveau taux négocié pour 1985 et le taux reçu.
- 34.03: Le paiement de cette augmentation rétroactive sera effectué dans les trente (30) jours de la signature de l'entente de retour au travail.

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

Les Coopérants, Société Mutuelle
d'Assurance-vie

 prés.



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

LETRE D'ENTENTE

ENTRE

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE
(ci-après appelé l'Employeur)

ET

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



Par les parties ci-haut mentionnées, on entend par:

Employeur: ses administrateurs, ses officiers, ses conseillers et ses employés cadres.

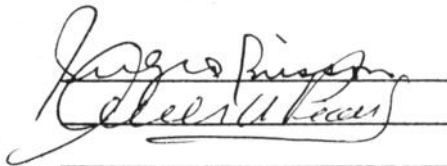
Syndicat: ses officiers, ses conseillers, ses membres et ses organismes affiliés.

Les parties conviennent que pour l'assurance-vie en considération de l'entente intervenue sur la révision des salaires 1985, les modalités suivantes s'appliquent:

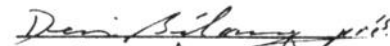
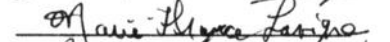
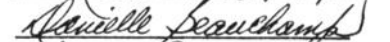

1. L'Employeur s'engage à n'exercer aucune discrimination ou mesure disciplinaire à l'endroit des salariés en raison des événements survenus durant la période de négociation, du rôle qu'ils ont joué et en général de tous les actes ou omissions survenus durant cette période. Cependant, le Syndicat reconnaît que le temps non travaillé n'est pas rémunéré.
2. Les parties renoncent à l'avance à toutes les actions, injonctions, poursuites, plaintes, griefs ou procédures légales quelconques que l'une d'elles pourrait tenter devant toute cour ou commission contre l'autre partie relativement aux événements survenus durant la période de négociation.
3. De plus, les parties retirent les procédures déjà engagées devant quelque juridiction que ce soit, payant elles-mêmes leurs frais.
4. Le montant dû à chaque salarié lui sera versé dans un délai de 30 jours de la signature de la présente entente.
5. Les parties reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.
6. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective de travail en vigueur.

En foi de quoi, nous avons signé à Montréal ce 6 ième
jour du mois de juin 19 85.

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ MUTUELLE
D'ASSURANCE-VIE



LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE
(CSN)

LETRE D'ENTENTE

ENTRE

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE
(ci-après appelé l'Employeur)

ET

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



Par les parties ci-haut mentionnées, on entend par:

Employeur: ses administrateurs, ses officiers, ses conseillers et ses employés cadres.

Syndicat: ses officiers, ses conseillers, ses membres et ses organismes affiliés.

Les parties conviennent que pour l'assurance-vie en considération de l'entente intervenue sur la révision des salaires 1985, les modalités suivantes s'appliquent:

1. L'Employeur s'engage à n'exercer aucune discrimination ou mesure disciplinaire à l'endroit des salariés en raison des événements survenus durant la période de négociation, du rôle qu'ils ont joué et en général de tous les actes ou omissions survenus durant cette période. Cependant, le Syndicat reconnaît que le temps non travaillé n'est pas rémunéré.
2. Les parties renoncent à l'avance à toutes les actions, injonctions, poursuites, plaintes, griefs ou procédures légales quelconques que l'une d'elles pourrait tenter devant toute cour ou commission contre l'autre partie relativement aux événements survenus durant la période de négociation.
3. De plus, les parties retirent les procédures déjà engagées devant quelque juridiction que ce soit, payant elles-mêmes leurs frais.
4. Le montant dû à chaque salarié lui sera versé dans un délai de 30 jours de la signature de la présente entente.
5. Les parties reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.
6. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective de travail en vigueur.

En foi de quoi, nous avons signé à Montréal ce 6 ième jour du mois de juin 19 85.

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ MUTUELLE
D'ASSURANCE-VIE

Jacques Bisson
Robert Lefebvre

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE
(CSN)

Dani Bilany prés.
Marie-Hélène Larive
Danielle Beauchamp
Jay Lorrain



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

2938.9

Dépôt N°:

2

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25681-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-10-12	84-12-14				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés des Coopératives d'Assurances-Vies (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Coopérants, Société Mutuelle d'Assurance-Vie 333 rue St-Antoine E. Montréal, QC. H2X 1R9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Synd. des Employés de Coopératives d'Assurance-Vie (CSN) Att: M. Denis Bélanger, prés. 333 St-Antoine E. Montréal, QC. H2X 1R9	Région <u>06-06</u> Activité <u>7611 (9)</u> Affiliation <u>1</u>

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

Remarques

- Entente: Restructuration dans certains services des opérations d'assurance.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-01-11

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

003 (113)

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE

Considérant la restructuration qui se réalise dans certains services des opérations d'assurance;

Considérant la nécessité de recourir à des processus accélérés d'affichages;

Il est convenu que:

- Principe général

- 1° Les salariés déclarés surplus seront déterminés selon la procédure de déplacement prévue à l'article 11.02. Les salariés recevront leur liste de reclassement au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance et avisés d'un changement dans les vingt-quatre (24) heures.
- 2° La restructuration ne doit pas être l'occasion, pour les salariés non touchés par celle-ci, d'améliorer leur sort aux dépens de ceux qui recevront une affectation.
- 3° Les salariés affectés seront reconnus posséder les qualifications pour ces postes.

- Processus d'affectation

- 4° Dans chaque service touché par la restructuration, on procède d'abord à l'affectation des salariés selon leur classe respective, en commençant par les classes supérieures.
- 5° Dans un deuxième temps, on affecte (en plus d'offrir une liste de déplacements) dans le service, les salariés déclarés surplus et, par conséquent, ceux qui n'ont pas été affectés jusqu'ici. Ils le seront en tenant compte de leur classe et de leur ancienneté aux postes pour lesquels ils se qualifient.
- 6° Dans un troisième temps, les postes demeurés vacants dans le service, seront offerts par affichage, en tenant compte des qualifications requises selon les termes actuels

de la convention en vigueur ou selon des qualifications soumises au comité d'évaluation, lorsque le poste n'apparaît pas dans la convention actuelle, tel que stipulé à l'article 7 qui suit.

- Règles de qualification

- 7° Les nouvelles exigences des postes non prévus à la convention actuelle et soumises au comité d'évaluation lors de la restructuration des Services aux assurés en Assurance individuelle; des Services aux clients (Prestations); Administration (incluant le Mass Marketing et les groupes spéciaux) en Assurance collective et la division Systèmes, entreront en vigueur le 1er janvier 1986 et seront indiquées sur les affichages, en plus de celles présentement reconnues pour la fin de 1984 et de l'année 1985, selon les modalités de la convention en vigueur et consignées dans les procès-verbaux du comité d'évaluation.
- 8° S'il n'y a pas d'entente entre les parties concernant l'évaluation des emplois, comme cela est stipulé à l'article 26.05 a), b) et c), le litige sera soumis à un arbitre, selon les dispositions de l'article 26 et l'employeur, lors de l'affichage, précisera qu'il y a litige.
- 9° Le litige, aux termes de l'article 26.05 et 26.06, sera soumis dans les plus brefs délais à un arbitre choisi d'un commun accord entre les parties. Ce dernier rendra sa décision au plus tard soixante (60) jours après l'audition qui se tiendra dans les trente (30) jours de sa nomination.

- Processus accéléré d'affichage

- 10° Le processus d'affichage et d'affectation suivra un processus accéléré de la façon suivante:
 - 10.1 Dans les services aux assurés, assurance individuelle; services aux clients; administration (y incluant Mass Marketing et groupes spéciaux) en assurance collective et la division systèmes, une affectation au sens du paragraphe 4/ aura lieu au même moment, d'abord pour les postes des niveaux 9, 8 et 7.

10.2 Par la suite, les postes laissés vacants au sens du paragraphe 6 seront affichés pendant trois (3) jours ouvrables.

10.3 Pour chacun des blocs 6, 5, 4 et 3, 2, 1, on procède de la même façon.

- Modalités particulières

11° Il est bien entendu que les postes aux Services aux assurés qui, originalement, étaient prévus classe 3 (commis à l'assurance individuelle) ainsi que dans la section contrôle sont considérés maintenant comme classe 4, commis à l'assurance individuelle. Les employés présentement classe 3 (commis intermédiaires) seront affectés comme classe 4 avant d'être déplacés par des classes 5 plus anciens qu'eux, s'il y a lieu.

12° Les nouvelles exigences des postes mentionnés à l'article 11, comme le prévoit l'entente, entreront en vigueur le 1er janvier 1986 et les salariés évolueront quand même dans le nouvel environnement bureautique et l'employeur dispensera l'entraînement nécessaire en suivant le rythme normal des salariés impliqués.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE (CSN)

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

Denis Bélanger

Ad. H. A.

Lyne Rhéaume

Jorges Buisson

Le 12 octobre 1984

copie conforme 12/12/84

Jorges Buisson

Denis Bélanger 12/12/84

A.N. (5180-01)

DÉPÔT

02938-91

Dépôt N°: 84 02 165

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25681-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-01-25	84-02-02		83-01-01	85-12-31	198

<p style="text-align: center;">Association</p> <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. des employés des Coopératives d'Assurances-Vies - CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<p style="text-align: center;">Employeur</p> <input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Les Coopérants, Société Mutuelle d'Assurance-vie Att.: M. Serge D. Brisson Directeur Relations Industrielles 333 St-Antoine Est Montréal, Qué H2X 1R9
---	--

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de l'exécutif, des vices-présidents, des directeurs et des directeurs-adjoints, des professionnels, agents, vendeurs, ajusteurs, analystes et l'assistant du vérificateur-adjoint ainsi que les secrétaires de direction, du président, vice-président-ressources humaines et vice-président exécutif."

Région	06-06	Activité	7611 (9)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

Remarques

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

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE :

D'UNE PART :



LES COOPÉRANTS, société mutuelle d'assurance-vie,
corporation légalement constituée, ayant son siège
social dans la cité de Montréal,

ci-après appelée «l'Employeur»

ET

D'AUTRE PART :



LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COOPÉRATIVES D'ASSU-
RANCE-VIE (C.S.N.), syndicat dûment accrédité,
ayant son siège social dans la cité de Montréal,

ci-après appelé «le Syndicat»

84 FEV - 2 14 52

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE (C.S.N.)
1100, RUE DE LA MONTAGNE, MONTRÉAL, QUÉBEC H3G 2Z4

25681-07 (5180-01)
2538-9

TABLE DES MATIERES

SECTION	SUJET	PAGE
1	Définitions.....	1
2	Dispositions préliminaires.....	2
3	Juridiction et reconnaissance syndicale.....	4
4	Droit de la direction.....	5
5	Régime syndical.....	5
6	Activités syndicales.....	7
7	Représentation syndicale et comités.....	9
8	Procédure de griefs et d'arbitrage.....	13
9	Discipline.....	17
10	Ancienneté.....	19
11	Déplacements et mises à pied.....	21
12	Promotions, Mutations, Remplacements tempor.	26
13	Sécurité, Santé et Bien-être.....	32
14	Accident de travail, Service médical et Compensation.....	33
15	Semaine et heures de travail.....	34
16	Période de repas.....	35
17	Temps supplémentaire.....	36
18	Jours de fêtes chômé et payés.....	38
19	Vacances annuelles payées.....	39
20	Congés sociaux.....	44
21	Congés personnels autorisés.....	46
22	Congé-maternité et congé personnel relié à l'accouchement.....	47
23	Congés de maladie et assurance salaire.....	50
24	Assurance collective.....	55
25	Régime de retraite.....	56
26	Classification et comités d'évaluation des emplois.....	57
27	Encouragement à l'étude.....	60
28	Salaires.....	62
29	Clause d'indexation.....	63
30	Versement du salaire.....	64
31	Droits existants.....	65
32	Grève ou contre-grève (lock-out).....	65
33	Appendices, Annexes et Lettres d'entente....	66
34	Rétroactivité.....	66
35	Durée et renouvellement.....	67

<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
<u>APPENDICE</u>	
A	Échelle des salaires hebdomadaires
	Personnel de bureau Années 1983 et 1984..... 69
B	Échelle des salaires hebdomadaires Années
	1983 et 1984 Imprimerie et Immeubles..... 71
<u>ANNEXE</u>	
I	Horaires variables..... 73
II	Tableau de classification des emplois..... 79
IIIa	Tableau des qualifications requises..... 81
IIIb	Qualifications requises..... 86
IV	Lettre d'entente
	(rétrogradation/langue anglaise)..... 88
V	Salariés du service des Immeubles..... 89
VI	Lettre d'entente (libération du comité de
	négociation syndical)..... 91
VII	Entente entre l'assurance-vie et générale... 92
VIII	Montant forfaitaire..... 94
IX	Employés temporaires..... 95
X	Encouragement aux études..... 96
XI	Revision de l'échelle de salaire..... 97
XII	Congé pour adoption..... 98
<u>ENTENTE</u>	
	Service «Administration des groupes spéciaux» 99
	Modalités d'intégration du nouveau plan
	d'évaluation des emplois..... 100
	Remplacement de la téléphoniste-
	réceptionniste..... 102

Section 1 - DÉFINITIONS

1.01 Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots suivants signifient:

- a) **Employeur** : Les Coopérants, société mutuelle d'assurance-vie;
- b) **Syndicat** : Le Syndicat des employés de coopératives d'assurance-vie (C.S.N.);
- c) **Salarié** : Tout salarié visé par la présente convention;
- d) **Employé temporaire** : Tout employé embauché pour remplacer un salarié absent ou pour occuper un poste temporaire;
- e) **Emploi** : Un des emplois contenus dans l'annexe II de la présente convention;
- f) **Poste** : Une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi apparaissant à l'annexe II et assumée à l'intérieur d'un service administratif distinct;
- g) **Période d'essai** : La période au cours de laquelle l'Employeur fournit au candidat choisi le support pertinent afin de l'aider à répondre aux exigences du poste auquel il accède.

Section 2 - DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

2.01 Buts de la convention collective

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

2.02 Langue de travail

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

2.03 Nature confidentielle du travail

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

2.04 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 avenue, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres articles;

2.04 Règles d'interprétation (suite)

- 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;
- d) 1. Le genre utilisé comprend les deux (masculin et féminin) à moins que le contexte ne s'y oppose.

2. Le nombre singulier s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce, chaque fois que le contexte se prête à cette extension.

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 SYNDICALE

3.01 a) Disposition préliminaire :

Les alinéas b et c ci-dessous sont acceptés par les parties sous réserve que lesdites parties reconnaissent que lesdits alinéas peuvent être modifiés par un jugement à intervenir de la cour supérieure, en marge de la requête en bref d'évocation déposée en décembre 1983; ledit jugement pouvant entraîner une révision du dossier par le tribunal du travail. Advenant pareille révision, les parties modifieront les alinéas en conséquence.

b) Agent négociateur

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

c) Champ d'application :

Sont régis par cette convention sous réserve des dispositions préliminaires mentionnées au paragraphe a) ci-dessus tous les salariés au sens du code du travail à l'exception :

- de l'Exécutif;
- des Vices-présidents
- des Directeurs et Directeurs-adjoints;
- des professionnels, agents, vendeurs, ajusteurs, analystes et l'assistant du vérificateur-adjoint;
- les secrétaires de direction du Président, Vice-président Ressources humaines et du Vice-président exécutif;

de LES COOPÉRANTS, société mutuelle d'assurance-vie.

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 de 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 - RÉGIME 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 sixième (6^e) 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'embauche, salaire, numéro d'emploi et numéro de service administratif;

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

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

5.06 Exclusion du Syndicat

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

Section 6 - ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Affichage

Le Syndicat a le droit de faire afficher, sur les tableaux de l'Employeur, tout avis, convocations, ou documents de nature syndicale, pourvu que ces avis, convocations ou documents soient signés par un officier responsable du Syndicat, qu'ils ne contreviennent pas aux dispositions de la présente convention, ni n'attaquent les parties signataires de la présente convention.

6.01 Affichage (suite)

Copies de ces avis, convocations ou documents sont remises au directeur des Relations Industrielles ou son remplaçant qui doit les faire afficher le jour même, si possible.

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 Permis d'absences 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;

**6.03 Permis d'absences pour activités syndicales
(suite)**

- 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.

Section 7 - REPRÉSENTATION SYNDICALE ET COMITÉS

7.01 Comité exécutif

- a) l'Employeur reconnaît comme représentant officiel du Syndicat, un comité exécutif composé de salariés membres couverts par cette convention. 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 peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire après en avoir préalablement avisé leur supérieur immédiat ou son remplaçant pour participer à toute rencontre avec l'Employeur relativement à l'application de la convention collective ou à toute condition de travail.

7.02 Délégués syndicaux

- a) le Syndicat peut désigner un délégué syndical pour représenter les salariés selon les regroupements définis ci-après:

<u>Regroupement</u>	<u>Nomb. dél.</u>
1. Secteur Marketing.....	1
2. Secteur Placements.....	1
3. Secteurs Aff. institut., Secrétariat, Contentieux.....	1
4. Secteurs Actuariat ind. et Syst. de gestion....	1
5. Div. assurance ind. (Services aux assurés)...	2
6. Div. assurance ind. (Émission et rentes)....	1
7. Div. assurance ind. (Tarification).....	1
8. Div. assurance coll. (Prestations).....	2
9. Div. assurance coll. (Actuariat).....	1
10. Div. assurance coll. (Admin., Groupes spéc.).	2
11. Div. Contrôle (Comptabilité, analyse financ).	1
12. Service (Services auxiliaires).....	1
13. Service (Immeubles).....	1

Les délégués choisis doivent faire partie du regroupement représenté. Le Syndicat transmet à l'Employeur la liste des délégués et l'avise de tout changement subséquent et peut ensuite en afficher une copie sur les tableaux de l'Employeur;

- b) les délégués syndicaux et les membres du comité exécutif peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour s'occuper de l'application de la convention collective ou discuter d'une condition de travail après en avoir préalablement avisé leur supérieur immédiat ou son remplaçant.

7.03 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 supérieur immédiat ou son remplaçant, sur tout grief qui est soumis au comité;

7.03 Comité de griefs (suite)

c) lors de l'audition d'un grief devant l'arbitre, les membres du comité de griefs peuvent assister à l'audition du grief sans perte de salaire.

7.04 Comité de Surveillance du Fonds de Retraite des employés

Le Syndicat désigne trois (3) de ses membres pour siéger sur ce comité 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 supérieur immédiat ou son remplaçant pour participer à toute réunion de ce comité dûment convoquée.

7.05 Comité de négociation

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.

7.06 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 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Définition

Un grief signifie toute mésentente 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 supérieur immédiat ou son remplaçant, en présence de son délégué syndical. S'il n'y a pas entente, la procédure de grief s'applique.

8.03 1^{ère} étape: Directeur des Relations industrielles

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 directeur des Relations industrielles dans les vingt (20) jours ouvrables à compter du moment où il a normalement acquis connaissance des faits donnant lieu au grief, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence desdits faits.

Le directeur des Relations industrielles 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 2^e 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 (90^e) jour de calendrier suivant la présentation du grief à la première étape.

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

Les arbitres pour la durée de la présente convention sont:

- Roland Tremblay
- Gaston Descoteaux
- Jean-Guy Clément
- Guy Duiude
- 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'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.

Sa 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 invoquer ou tenir compte des avis, avertissements, remontrances ou sanctions qui remontent à plus de six (6) mois, sauf si la faute reprochée constitue une récidive. Toutefois, toute faute reprochée est annulée après douze (12) mois.

9.05 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 fût imposée pour juste cause.

9.07 Dossier personnel

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

Section 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 IX 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 salarié 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;

10.03 Perte de l'ancienneté (suite)

- 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 - DÉPLACEMENTS 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 d'un service administratif 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).

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

1. Lorsqu'un surplus est enregistré dans 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 de la même classe 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.

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

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

- b) pourvu que son ancienneté soit supérieure à l'ancienneté de celui qu'il déplace, chaque salarié peut en déplacer un autre à moins qu'il ne puisse répondre aux qualifications requises de la fonction visée. Ce salarié bénéficie alors d'une période d'essai d'une durée de quinze (15) à trente (30) 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.

11.03 Rémunération à la suite d'un déplacement

À la suite d'un déplacement effectué en vertu de la présente procédure, le salarié continue de recevoir le salaire de son ancienne classification. Toutefois, si son salaire est supérieur à celui auquel il aurait droit normalement compte tenu de l'emploi qu'il occupe, celui-ci demeure inchangé jusqu'à ce que l'échelle en vigueur lui permette une augmentation.

11.04 Avis de 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 Mise 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;

11.06 Rappel au travail (suite)

- 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 envoyée 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

a) DISPOSITION GÉNÉRALE :

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

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

11.08 Changements technologiques (suite)

b) DEFINITION :

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

c) INFORMATION :

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

L'information transmise comprendra les éléments suivants:

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

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

e) RECYCLAGE :

Définition

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

Définition (suite)

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

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

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

Section 12 - PROMOTIONS, MUTATIONS, REPLACEMENTS TEMPORAIRES

12.01 Définitions

a) PROMOTION :

Passage par un salarié d'un emploi à un autre appartenant à une classe supérieure à celle qu'il quitte;

b) MUTATION :

Passage par un salarié d'un emploi à un autre appartenant à la même classe que l'emploi qu'il quitte;

c) **TRANSFERT :**

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

d) **RÉTROGRADATION :**

Passage par un salarié d'un emploi à un autre appartenant à une classe inférieure à celle qu'il quitte.

12.02 Procédure d'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 service 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.

12.04 Attribution du poste (suite)

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 du salarié choisi au plus tard dix (10) jours ouvrables suivant la fin du délai d'affichage. Il en avise le salarié choisi, les autres candidats et le Syndicat.

12.06 Période d'essai

Tout salarié qui obtient un poste bénéficie d'une période d'essai d'une durée de quinze (15) à trente (30) jours ouvrables. À 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.

De même, en tout temps pendant cette période, le salarié peut retourner à son ancien poste, s'il en manifeste le désir, ceci 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 ou le syndicat et portée à l'arbitrage, il appartient à l'Employeur de démontrer que tel candidat ne satisfait pas aux exigences requises.

12.08 Rémunération suite à un affichage

a) PROMOTION :

Le salarié qui est promu reçoit, à la fin de sa période d'essai dans son nouvel emploi, et cela rétroactivement à la date de sa promotion, le salaire du premier échelon de sa nouvelle classe 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) RÉTROGRADATION :

Le salarié rétrogradé reçoit, dès la date de sa rétrogradation, le salaire du premier échelon de sa nouvelle classe qui produit une diminution au moins égale à l'écart minimum inter-échelon de cette classe.

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

c) MUTATION, TRANSFERT :

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

12.09 Remplacement temporaire

- a) à la demande de l'Employeur et sur une base volontaire, un salarié peut être appelé à remplacer temporairement un autre salarié absent ou à combler un besoin de main-d'oeuvre pour une période n'excédant pas soixante (60) jours de calendrier dans chaque cas. Après ce délai, à moins qu'il ne soit prolongé par entente entre l'Employeur et le Syndicat, le poste concerné devra être offert conformément à la procédure prévue pour l'attribution des postes permanents;
- b) lorsqu'un salarié occupe temporairement un emploi d'une classe supérieure à celle de son emploi permanent, il reçoit, à compter de la première journée, le salaire du premier échelon de la classe de l'emploi occupé, qui lui fournit une augmentation au moins égale à l'écart minimum inter-échelon de cette même 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

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

12.10 Employés temporaires (suite)

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

12.11 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.

12.12 Rétrogradation

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

Dès lors, le salarié acquiert le droit d'exercer son ancienneté conformément à l'article 11.02.

Section 13 - SÉCURITÉ, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

13.01 Principe

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

13.02 Sécurité-santé

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

13.03 Comité de sécurité-santé

Dans le but de promouvoir la recherche de bonnes conditions de sécurité, de santé et 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.

13.05 Réunions du comité (suite)

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 MÉDICAL 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.

14.03 Compensation (suite)

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 Salarié handicapé

Lorsqu'un salarié, handicapé par suite d'un accident de travail, 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 1/2) sauf pour les salariés affectés à l'imprimerie pour qui la semaine de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2). La journée régulière de travail est d'une durée moyenne de six heures et demie (6 1/2) sauf pour les salariés affectés à l'imprimerie pour qui la journée régulière de travail est de sept heures et demie (7 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 - PÉRIODE 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 SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Définition

Le travail requis par l'Employeur et exécuté en sus de sept (7) heures (six heures et demie en période d'été) et après 15h30 est considéré comme du temps 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 horaire régulier.

17.03 Allocation spéciale

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

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'une allocation de transport de six dollars (6,00 \$) pour la première année de la convention et de sept dollars (7,00 \$) pour les deux années subséquentes.

17.05 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 CHOMÉS ET PAYÉS

18.01 a) 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 supérieur immédiat, 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;

18.01 b) ne pourra bénéficier du paiement des jours de congés énumérés ci-dessus tout salarié qui est absent du travail, sans raisons prévues à la présente convention ou pour une raison de force majeure, le jour ouvrable précédent ou suivant ledit jour de congé lorsque normalement requis de travailler.

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 PAYÉES

19.01 Année statutaire

Une année statutaire pour les fins de cette convention est le laps de temps écoulé entre le 1^{er} 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 :

19.02 Durée des vacances (suite)

- 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 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 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 1^{er} 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;

19.02 Durée des vacances (suite)

f) tout salarié qui complètera un (1), sept (7) ou quatorze (14) ans de service au cours de la période du 1^{er} 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 et remise de la paie de vacances

- a) le salarié a droit à son salaire régulier au moment de sa prise de vacances pour chacune des semaines de vacances annuelles;
- b) la rémunération des vacances annuelles est remise au salarié avant son départ pourvu qu'il en avise le secteur des Ressources humaines au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance.

19.04 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 1^{er} mai de l'année en cours). Le choix des dates de vacances se fait par ancienneté dans chaque service, après entente entre les salariés et leur supérieur immédiat, tout en tenant compte des exigences du travail et des suggestions du salarié.

19.04 Choix des dates de vacances

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

19.05 Service actif

Les absences pour activités syndicales prévues à l'article 6.03 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, le congé 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

À 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 supérieur immédiat ou son remplaçant. À défaut, la reprise d'un tel congé sera reportée à une date ultérieure après entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

19.09 Départ

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

19.10 Vacances reportées en cas d'urgence

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

Section 20 - CONGÉS SOCIAUX

20.01 Énumération

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

a) DÉCES :

- à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables complets de congé; à l'occasion du décès du père ou de la mère, s'ils vivent sous le même toit que le salarié: 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;

a) DÉCES (suite):

- 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 :

A 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 supérieur immédiat avant son départ.

20.04 Urgence

Malgré le nombre de jours de congé énumérés à l'article 20.01, le salarié, en cas d'urgence nécessitant, peut requérir de l'Employeur un ou des jours de congés additionnels. Ce ou ces 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 - CONGÉS PERSONNELS AUTORISÉS

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 supérieur immédiat 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 supérieur immédiat 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 - CONGÉ-MATERNITÉ ET CONGÉ PERSONNEL RELIÉ À L'ACCOUCHEMENT

22.01 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 (7^e) 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 (9^e) 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 Assurances

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

22.06 Congé personnel relié à l'accouchement

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

22.07 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.

22.08 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.

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 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 IX.

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 - CONGÉS 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 (11^e) jour ouvrable jusqu'à la fin de la dix-septième (17^e) 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 (18^e) semaine jusqu'à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) 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 (18^e) semaine jusqu'à son soixante-cinquième (65^e) 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 Congé 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 supérieur immédiat, 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) de l'article 23.07.

23.07 Jours de maladie (ancienne banque)

a) REMBOURSEMENT :

Tout salarié a reçu au 1^{er} 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 1^{er} 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 23.01a) 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 1^{er} 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.

Les alinéas a), b), c) et d) s'appliquent exclusivement aux employés précédemment à l'emploi de Les 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.»

23.08 Retour au travail

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

À 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 24 - ASSURANCE COLLECTIVE

24.01 Régime

A compter du 1^{er} 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 - RÉGIME DE RETRAITE

25.01 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 1^{er} janvier 1982 contribueront au Fonds de retraite des ex-Artisans selon les modalités prévues au Régime.

Section 26 - CLASSIFICATION ET COMITÉS D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

26.01 Classification

L'Employeur et le Syndicat conviennent que les emplois régis par cette convention et évalués selon le plan accepté soient répartis en neuf (9) classes tel qu'indiqué à l'annexe II.

26.02 Comité conjoint d'évaluation

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

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

26.05 Procédure d'évaluation (suite)

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

26.06 Contestation d'évaluation

À 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'ÉTUDE

27.01 Choix de cours et aide financière

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

a) PROGRAMME DE FORMATION GÉNÉRALE :

- I - Le cours doit porter sur des matières qui sont en relation directe avec le travail du salarié ou sur les matières qui permettent au salarié d'accéder à des emplois supérieurs.
- II - Si l'employé se qualifie selon les dispositions décrites en «I», 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 :

- I - 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.
- II - 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.

b) PROGRAMME DE FORMATION EN ASSURANCE : (suite)

III - 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.

IV - L'Employeur convient de verser des bonis dans certaines situations:

- ASSURANCE-VIE - F.L.M.I. :
 - examens 1 et 2 : boni de 100 \$ chacun;
 - certificat : boni de 100 \$;
 - examens de 3 à 9 : boni de 150 \$ chacun;
 - diplôme F.L.M.I. : augmentation de salaire annuel de 500 \$ lors de la publication des résultats.

- INTERNATIONAL CLAIM ASSOCIATION (I.C.A.) :
 - examens 1 à 3 : boni de 100 \$ chacun;
 - certificat : boni de 500 \$.

- 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 Échelles de salaire

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

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.

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 des articles 12.08 a) et 28.03 de la présente convention collective.

28.06 **Rétrogradation**

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

28.07 **Réintégration à 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 aurait reçu s'il n'avait pas été affecté par telle promotion ou mise à pied.

Section 29 - CLAUSE D'INDEXATION

29.01 **Disposition générale**

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

29.02 But

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

29.03 Base de la formule

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

29.04 Indexation pour l'année 1982

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

29.05 Fractions

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

Section 30 - VERSEMENT DU SALAIRE

30.01 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:

30.01 Salaire (suite)

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 EXISTANTS

31.01 Droits existants

À 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 - GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE (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 - RÉTROACTIVITÉ

34.01 Calcul de la rétroactivité

La rétroactivité sur les salaires sera calculée en fonction des nouveaux salaires en vigueur au premier janvier 1983 et de la classification des salariés 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 effectuées 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 salariés mis à pied, en congé autorisé ou mis à la retraite 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 de trois (3) ans soit du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1985.

Elle entre en vigueur le jour de sa signature.

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

35.02 Dénonciation

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

35.03 Prolongation

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

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

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ
MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

Jacques D. Bisson
J. Jambou

J. Veauvet

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE
(CSN)

Lynne Rheauve
Denise J. Pelletier

Martha Dubois

Sylvie Vailland

Dany Rouain

A P P E N D I C E « A »

ECHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

PERSONNEL DE BUREAU

ANNÉE 1983

Classes	ÉCHELONS						
	Min.	1	2	3	4	5	Max.
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
1	249	254	261	267	272	279	284
2	262	268	273	280	285	292	297
3	276	283	290	297	304	312	318
4	289	296	303	310	317	324	331
5	302	310	318	326	335	342	351
6	316	324	332	340	349	357	365
7	329	338	348	357	366	375	385
8	342	352	361	371	381	390	399
9	358	369	379	390	400	410	421

A P P E N D I C E « A »

ECHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

PERSONNEL DE BUREAU

ANNÉE 1984

Classes	É C H E L O N S						
	Min.	1	2	3	4	5	Max.
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
1	261	267	274	280	286	293	298
2	275	281	287	294	299	307	312
3	290	297	305	312	319	328	334
4	303	311	318	326	333	340	348
5	317	326	334	342	352	359	369
6	332	340	349	357	366	375	383
7	345	355	365	375	384	394	404
8	359	370	379	390	400	410	419
9	376	387	398	410	420	431	442

APPENDICE « B »

ECHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES
ANNÉE 1983

PERSONNEL DE L'IMPRIMERIE							
Classes	ÉCHELONS						
	Min.	1	2	3	4	5	Max.
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Aide opérateur I (40)	284	290	298	304	311	318	324
Opérateur-presse noir et blanc IV (40)	330	337	346	354	361	370	377
Opérateur-presse couleur V (40)	345	354	363	372	382	391	401
Chef opérateur VI (40)	360	370	379	388	398	407	417

PERSONNEL DES IMMEUBLES							
Classes	ÉCHELONS						
	Min.	1	2	3	4	5	Max.
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Maintenance III (37 1/2)	296	303	311	318	325	333	340
Métier spécialisé VI (37 1/2)	338	347	356	365	373	382	391

APPENDICE « B »

ECHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES
ANNÉE 1984

PERSONNEL DE L'IMPRIMERIE							
Classes	ÉCHELONS						
	Min.	1	2	3	4	5	Max.
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Aide opérateur I (40)	298	305	313	319	327	334	340
Opérateur-presse noir et blanc IV (40)	347	354	363	372	379	389	396
Opérateur-presse couleur V (40)	362	372	381	391	401	411	421
Chef opérateur VI (40)	378	389	398	407	418	427	438

PERSONNEL DES IMMEUBLES							
Classes	ÉCHELONS						
	Min.	1	2	3	4	5	Max.
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Maintenance III (37 1/2)	311	318	327	334	341	350	357
Métier spécialisé VI (37 1/2)	355	364	374	383	392	401	411

A N N E X E 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 supérieur immédiat, 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 8h30 à 16h30 du lundi au vendredi inclusivement sauf durant l'été où ceux-ci ferment à 16h.

II- Définitions

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

Une journée de travail se compose de trois (3) 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 heures où l'employé peut profiter de l'horaire variable en déterminant avec son supérieur immédiat 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) PÉRIODE DE 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 du service administratif.

III- Fonctionnement

a) HORAIRE DE TRAVAIL

L'horaire variable permet à l'employé d'exécuter en moyenne sept (7) heures ou six heures et cinquante centièmes (6 1/2 h) de travail par jour entre 7:30 heures et 18 heures selon le cas pour les employés de bureau et huit (8) heures ou sept heures et cinquante centièmes (7 1/2 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 (6h30) pour les employés de bureau et huit (8) heures ou sept heures et cinquante centièmes (7h30) 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 cinq (5) heures ou quatre heures et cinquante centièmes (4h30) 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

À la fin de chaque période de référence, le supérieur immédiat établit le solde de la caisse d'heures de chacun de ses employés comme suit:

Dix (10) 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.

Moins de dix (10) 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, entre 7h30 et 18 heures, 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.

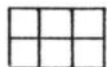
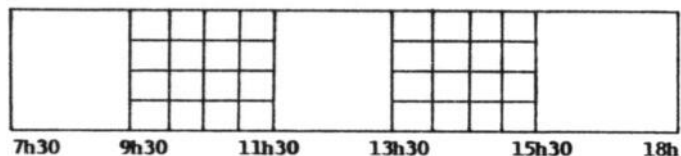
Le travail supplémentaire ne doit pas être enregistré au moyen des appareils réservés au travail normal ou excédentaire. Pour ce faire, le cadre responsable doit compléter et signer une feuille d'enregistrement du travail supplémentaire donnant chaque jour pour chaque employé le nombre d'heures supplémentaire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

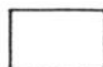
Représentation graphique de l'horaire variable

Dîner minimum : un (1) heure



Plages fixes

DE : 9h30 à 11h30
13h30 à 15h30



Plages mobiles

De : 7h30 à 9h30
15h30 à 18h00

Amplitude de la journée: 10 heures et 50 centièmes
(de 7h30 à 18h)

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

Minimum d'heures de travail par jour: 4 h et 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 heures et 50 centièmes ou 150 heures
pour les salariés de l'imprimerie; ou

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

A N N E X E II

TABLEAU DE CLASSIFICATION
DES EMPLOIS

AU 31 DÉCEMBRE 1983

Classe	Points alloués	Emp. num.	Titre de l'emploi
1	70	38	Commis junior
	80	05	Commis-dactylo
2	100	12	Préposé aux prest. ass. gr. junior
	105	33	Commis au classement
	105	11	Messenger
3	115	9	Aide-magasinier
	115	76	Dactylo sénior
	115	19	Préposé à la caisse
	120	48	Téléphoniste - réceptionniste
	120	58	Prép. aux prest. ass. gr. interméd.
	120	39	Commis intermédiaire
	125	91	Préposé à la paie
	125	92	Opérateur interméd. de bureautique
	125	02	Sténo-dactylo
4	135	71	Préposé à l'émission des polices
	140	3	Secrétaire
	140	56	Commis-secrétaire aux Communications
	140	73	Analyste de programmes d'assurance
		27	Opérateur de machine à imprimer
	145	85	Program. et opér. de dact. électro.
	145	87	Commis à la comptabilité
145	60	Préposé au contrôle des données	
5	150	59	Dessinateur de formulaires
	155	40	Commis sénior
	160	4	Secrétaire de direction

Classe	Points alloués	Emp. num.	Titre de l'emploi
5	165	75	Préposé aux nouveaux prêts hypothéc.
	165	18	Magasinier
	165	68	Prép.-adm. des cont. d'ass. de manne
	165	63	Prép. aux rétributions-comptabilité
	165	63a	Prép. aux rétributions-collectif
	165	80	Prép. aux cont. des comm. et fichiers
	165	81	Prép. aux contrats des représentants et des rapports de vente
6	170	13	Prép. aux prestations ass. gr. sénior
	180	29	Préposé à la correspondance
	180	86	Prép. aux prest. d'ass. ind. & rentes
	180	17	Responsable au courrier
	180	53	Responsable aux dossiers
	180	90	Prép. aux rentes individuelles
7	200	70	Préposé aux changements de polices
	205	62	Responsable aux Anal. de successions
	205	65	Préposé à l'analyse comptable
8	210	88	Opérateur sénior de la bureautique
	225	32	Sélecteur sénior
	225	77	Resp. des registres de gr. et d'ann.
	225	82	Resp. à l'émission des polices
	225	83	Resp. à l'adm. des regist. de rentes
	225	89	Technicien actuariel
	225	69	Responsable à la conservation
	225	47	Resp. administration des polices
	225	64	Prép. au cont. des fichiers de réf.
9	235	46	Responsable aux prestations

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

ANNEXE III a)

TABLEAU DES QUALIFICATIONS REQUISES

Num. de l'emploi	02	03	04	05	09	11	12	13	17	18	19
Sign. des mots	50	60	70	50	50	50	50	70	50	50	50
Voc. français	80	80	80	70	70	70	70	80	70	70	70
Gram. française	50	50	60	50	50	50	50	60	50	50	50
Arithmétique	60	70	70	60	60	60	60	70	60	60	70
Perception	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Voc. anglais	*50	*50	50	--	--	--	--	--	--	--	--
Gram. anglaise	*50	*50	50	--	--	--	--	--	--	--	--
Style de gestion	--	--	--	--	--	--	--	--	50	50	--
Anglais parlé (%)	--	*50	50	--	--	--	--	--	--	--	--
Dactylo - M/Min.	40	45	50	35	--	--	--	--	--	--	35
Sténo fr. 80M/MN	* 5	* 5	3	--	--	--	--	--	--	--	--
Sténo ang. 60M/MN	* 7	* 7	4	--	--	--	--	--	--	--	--
Dict. franç. ftes	* 5	* 5	3	--	--	--	--	--	--	--	--
Dict. angl. ftes	* 7	* 7	4	--	--	--	--	--	--	--	--
Cas pratiques	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Arts graphiques	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
LOMA ou test 19/32	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Expérience :

Emploi no 04: 1 an secrétaire, sténo-dactylo ou dactylo sénior.

13: 1 an Prép. aux prest. ass. gr. interméd.

17: 1 an à la Société

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

ANNEXE III a) (suite)

TABLEAU DES QUALIFICATIONS REQUISES

Num. de l'emploi	27	29	32	33	38	39	40	46	47	48	53
Sign. des mots	50	70	70	50	50	50	60	70	70	50	70
Voc. français	70	80	80	70	70	80	80	80	80	80	80
Gram. française	50	60	50	50	50	50	50	60	60	50	60
Arithmétique	60	70	70	60	60	60	70	70	70	60	70
Perception	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Voc. anglais	--	*50	--	--	--	--	*50	50	*50	50	--
Gram. anglaise	--	*50	--	--	--	--	*50	50	*50	50	--
Style de gestion	--	--	--	--	--	--	--	50	50	--	50
Anglais parlé (%)	--	*50	--	--	--	--	*50	50	*50	50	--
Dactylo - M/Min.	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Sténo fr. 80M/MN	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Sténo angl. 60M/MN	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Dictap. fr. ftes	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Dictap. angl. ftes	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Cas pratiques	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Arts graphiques	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
LOMA ou test 19/32	--	1+2	1+2	--	--	--	--	--	1+2	--	1+2

Expérience :

- Emploi no 29: 1 an dans le domaine de l'assurance
- 32: 2 ans Sélecteur intermédiaire.
- 40: LOMA 1 & 2 ou 1 an à la Société ou conn. en assurance.
- 46: LOMA 1 & 2 ou ICA ou connaissances en ass.
- 47: 2 ans dans le domaine de l'assurance
- 48: 1 an à la Société.

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

ANNEXE III a) (suite)

TABLEAU DES QUALIFICATIONS REQUISES

Num. de l'emploi	56	58	59	60	62	63	64	65	68	69
Sign. des mots	60	50	70	50	70	50	70	70	70	70
Voc. français	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Gram. française	50	50	60	50	60	50	60	60	60	60
Arithmétique	70	60	60	60	70	70	70	70	70	70
Perception	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Voc. anglais	50	--	50	--	--	--	--	--	*50	--
Gram. anglaise	50	--	50	--	--	--	--	--	*50	--
Style de gestion	--	--	--	--	50	--	--	--	--	50
Anglais parlé (%)	--	--	--	--	--	--	--	--	*50	--
Dactylo - M/Min.	45	--	40	--	--	--	--	--	--	--
Sténo fr. 80M/MN	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Sténo angl. 60M/MN	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Dictap. fr. ftes	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Dictap. angl. ftes	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Cas pratiques	60	--	60	--	--	--	--	--	--	--
Arts graphiques	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
LOMA ou test 19/32	--	--	--	--	1+2	1+2	1+2	1+2	1+2	1+2

Expérience :

- Emploi no 58: 6 mois prép. aux prest. ass. gr. junior.
- 62: 2 ans dans le domaine de l'assurance.
- 64: 2 ans dans le domaine de l'assurance.
- 65: LOMA 4 ou 2 ans dans le domaine de la compt.
- 68: 1 an dans le domaine de l'assurance
- 69: 2 ans dans le domaine de l'assurance.

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

ANNEXE III a) (suite)

TABLEAU DES QUALIFICATIONS REQUISES

Num. de l'emploi	70	71	73	75	76	77	80	81	82	83
Sign. des mots	70	70	70	70	50	70	70	70	70	70
Voc. français	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Gram. française	60	60	60	60	50	60	60	60	60	60
Arithmétique	70	70	70	70	60	70	70	70	70	70
Perception	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Voc. anglais	50	--	--	--	--	50	--	--	--	--
Gram. anglaise	50	--	--	--	--	50	--	--	--	--
Style de gestion	--	--	--	--	--	50	--	--	50	50
Anglais parlé (%)	50	--	--	--	--	50	--	--	--	--
Dactylo - M/Min.	--	--	--	35	45	--	--	--	--	--
Sténo fr. 80M/MN	--	--	--	5	--	--	--	--	--	--
Sténo angl. 60M/MN	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Dictap. fr. ftes	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Dictap. angl. ftes	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Cas pratiques	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Arts graphiques	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
LOMA ou test 19/32	1+2	--	1+2	--	--	1+2	1+2	1+2	1+2	1+2

Expérience :

- Emploi no 70: LOMA 3 ou 2 ans dans le dom. de l'assurance.
- 71: LOMA 1 & 2 ou 1 an dans le dom. de l'ass.
ou connaissances de l'assurance.
- 75: 1 an à la Société
- 77: LOMA 3 ou 2 ans dans le domaine de l'ass.
- 82: 2 ans dans le domaine de l'assurance.
- 83: 2 ans dans le domaine de l'assurance.

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

A N N E X E III a) (suite)

TABLEAU DES QUALIFICATIONS REQUISES

Num. de l'emploi	85	86	87	88	89	90	91	92
Sign. des mots	50	70	60	70	70	70	60	50
Voc. français	80	80	80	80	80	80	80	80
Gram. française	50	60	50	60	60	60	50	50
Arithmétique	60	70	70	70	70	70	70	60
Perception	70	70	70	70	70	70	70	70
Voc. anglais	--	*50	--	50	--	--	--	--
Gram. anglaise	--	*50	--	50	--	--	--	--
Style de gestion	--	--	--	--	--	--	--	--
Anglais parlé (%)	--	*50	--	--	--	--	--	--
Dactylo - M/Min.	45	--	25	▶35	--	--	25	45
Sténo fr. 80M/MN	--	--	--	--	--	--	--	--
Sténo angl. 60M/MN	--	--	--	--	--	--	--	--
Dictap. fr. ftes	--	--	--	--	--	--	--	--
Dictap. angl. ftes	--	--	--	--	--	--	--	--
Cas pratiques	--	--	--	--	--	--	--	--
Arts graphiques	--	--	--	--	--	--	--	--
LOMA ou test 19/32	--	1+2	--	--	1+2	1+2	--	--

Expérience :

- Emploi no 86: 1 an dans le domaine de l'assurance.
- 87: 1 an dans le dom. de la comptabilité
ou 1 an dans tâches connexes ou cours
de comptabilité du niveau secondaire.
- 88: DEC tech. adm. ou 2 ans trav. gén./secr.
- 89: LOMA 6 et conn. inform. (langage API).
- 90: 1 an dans le domaine de l'assurance.
- 91: 1 an dans le dom. compt. ou tâche conn.;
ou cours de compt. niveau secondaire.

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

▶ Devra réaliser 40 M/MN à la fin de sa période d'essai.

A N N E X E III b)

QUALIFICATIONS REQUISES

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

- a) le salarié qui obtiendra une moyenne générale de 65 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 30 centile;
- b) 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;
- c) 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;
- d) à compter de la signature de la convention, les qualifications requises pour l'emploi que le salarié occupe seront reconnues de façon formelle au dossier de chaque salarié et si l'une ou l'autre de ces qualifications, à un degré égal ou inférieur, sont exigées pour un autre emploi, le salarié est réputé satisfaisant à cette (ces) qualification(s).

- e) le salarié peut vérifier le résultat de ses tests, sur demande.

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'Évaluation 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;

- f) les tests utilisés ne peuvent être modifiés sans le consentement des parties.

Les tests peuvent être passés périodiquement comme suit:

- i) tests techniques (sténo, dactylo, etc.) à toutes les deux semaines;
 - ii) tests de connaissance de langue, d'assurance, d'arithmétique et autres à tous les six (6) mois; néanmoins, un salarié peut reprendre les tests entre le 2^e et le 6^e mois;
 - iii) tests de style de gestion tous les ans.
- g) le salarié qui tente de se qualifier à un affichage et qui réussit tous les tests à l'exception de celui de dactylo, peut reprendre ce test avant l'avis de nomination, en autant que cela aura été convenu entre lui et le responsable de l'administration des tests, lors du premier essai.

A N N E X E IV

LETTRE D'ENTENTE

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.

ANNEXE V

SALARIÉS DU SERVICE DES IMMEUBLES

À l'exception des articles correspondants aux suivants, tous les articles de cette convention s'appliquent aux salariés du service des Immeubles :

1. Semaine régulière de travail

La semaine régulière de travail est de 37 1/2 heures réparties en cinq (5) jours de 7 1/2 heures, de 8 heures à 16 1/2 heures. Ces salariés disposent d'une (1) heure pour leur repas. Toutefois, durant la période d'été qui s'étend du 1^{er} juin à la Fête du Travail inclusivement, la semaine régulière de travail est de 35 heures, de 8 heures à 16 heures chaque jour.

2. Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est facultatif.

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 six dollars (6,00 \$), pour la première année de la convention et de sept dollars (7,00 \$) pour les deux années subséquentes.

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. Les parties s'entendent que les qualifications exigées sont transformables en équivalences pour déterminer l'admissibilité d'un candidat à un poste.

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 normales de l'emploi de celui qu'il remplace et son salaire demeure le même.

7. Chaussure de sécurité

L'Employeur exige le port, par les salariés des Immeubles, de chaussures de sécurité. A cet effet, à la signature des présentes, l'Employeur fournit auxdits salariés une paire de chaussures de sécurité qu'il remplacera par la suite au besoin, sur base d'échange.

A N N E X E VI

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.

A N N E X E VII

Convenu entre:

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

ET

SERVICE D'ASSURANCES LES COOPÉRANTS INC.

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

Ainsi, lesdites corporations s'engagent-elles, avant de recourir à des sources extérieures, à faire appel, après avoir respecté les obligations prévues à leur convention collective distincte, aux salariés de l'une ou de l'autre corporation en autant qu'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 salariés de l'autre corporation des postes ainsi disponibles et inviter lesdits salariés à poser dans un délai de 10 jours leur candidature; ceux-ci devront se plier aux exigences en vigueur et aux normes de rigueur édictées à la convention collective de travail de la Corporation concernée.

Advenant leur embauchage, ils bénéficient d'une ancienneté de service acquise auprès de leur employeur antérieur quant aux bénéfices de vacances relativement à leur quantum; à tous autres égards, lesdits salariés sont soumis notamment à la période de probation et autres clauses de la convention collective à titre de nouveaux salariés.

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

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

A N N E X E VIII

MONTANT FORFAITAIRE

L'Employeur convient de verser avec la dernière paie de l'année; un montant forfaitaire 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.

- Montant forfaitaire pour 1983 : 212 \$

- Montant forfaitaire pour 1984 : 223 \$

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

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ
MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

Serge Bisson

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE
(CSN)

Yvonne Rhéaume

ANNEXE IX

EMPLOYÉS TEMPORAIRES

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

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

A N N E X E X

ENCOURAGEMENT AUX ÉTUDES

Il est entendu entre les parties que les salariés des Coopérants, société mutuelle d'assurance-vie, pourront prendre des cours en assurance générale, selon les dispositions de l'article 27.01 a), afin d'accroître leurs chances de promotion.

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

**LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ
MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE**

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

Serge Puisseux

Lynne Pheauume

A N N E X E X I

LETRE D'ENTENTE

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

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

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

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ
MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

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

Suzanne Buisson

Lynne Rhéaume

A N N E X E X I I

ENTENTE ENTRE :

**Les Coopérants, société mutuelle d'assurance-vie
(Ci-après appelé: l'Employeur)**

Et

**Le Syndicat des employés de coopératives d'assurance-vie
(C.S.N.)
(ci-après appelé: le Syndicat)**

Objet : Congé pour adoption

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

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

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

ENTENTE ENTRE :

Les Coopérants, société mutuelle d'assurance-vie
(Ci-après appelé: l'Employeur)

Et

Le Syndicat des employés de coopératives d'assurance-vie
(C.S.N.)
(ci-après appelé: le Syndicat)

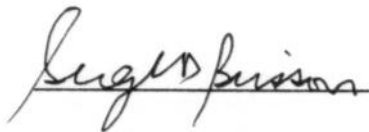
Objet : Service «Administration des groupes spéciaux»

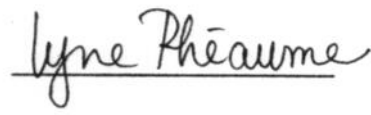
Il est convenu entre les parties que, pour la durée de cette convention, on accordera à la section «administration des groupes spéciaux», pour tenir compte de son caractère particulier en terme de services rendus à des clients et de l'origine des salariés travaillant dans ce groupe, le statut accordé aux services selon la structure actuelle.

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

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ
MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

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





LETTRE D'ENTENTE:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ
MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

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

Georges Buisson

Lynne Rhéaume

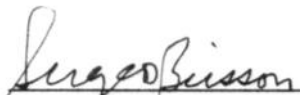
LETTRE D'ENTENTE :

Objet : Remplacement de la téléphoniste-réceptionniste

Suite à l'abolition de l'emploi d'opératrice suppléante; considérant le besoin régulier de remplacement à ce poste de travail, pour maintenir un service continu à la clientèle durant les heures de bureau; les parties aux présentes s'entendent pour permettre l'accumulation du temps de remplacement sur la période de référence, ceci afin de permettre de rémunérer adéquatement les salariés effectuant ces remplacements de façon régulière.

De façon concrète, le temps de remplacement sera calculé à toute les période de référence et sera effectivement payé au taux prévu à l'article 12.09 b) de la convention collective en vigueur.

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



LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ
MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE



LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE
(CSN)

(5186 01)

DÉPÔT

2938.9

Dépôt N°: -- -- -- --

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

Certificat Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> 3 Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25681-07
Date	Signature: voir détails Réception: 85-11-12	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. des empl. des Coopératives d'Assurances Vies (CSN) 333 est St-Antoine Montréal, Québec H2X 1R9	<input type="checkbox"/> Déposant Les Coopérants, Société Mutuelle d'Assurance-Vie 333 rue St-Antoine Est Montréal, Québec H2X 1R9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>7611(9)</u> Affiliation: <u>1</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

EFFETIVES:

- Julie Leclerc Signée le 85-07-23
- Claire Brousseau signée le 85-11-06
- Jocelyne Girard Signée le 85-10-22

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carrette/ms	86-05-26

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE



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

DEPARTMENT OF EMPLOYMENT
GENERAL INVESTMENT
SERVICES

'85 NOV 12 13 01

ENTENTE ENTRE:

Les Coopérants, société mutuelle d'assurance-vie
(Ci-après appelé: l'Employeur)

ET

Le Syndicat des employées (és) de Coopératives d'assurance-vie
(C.S.N.)
(Ci-après appelé: le Syndicat)

Objet: Période d'essai

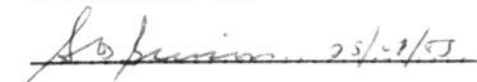
CONSIDERANT, les différents changements survenus récemment
dans la carrière de Madame Julie Leclerc;

CONSIDERANT, le caractère particulièrement difficile de ces
changements et le climat de travail qui les ont entourés;



Il est entendu, pour ces raisons, entre les parties, de prolonger
la durée de la période d'essai de Madame Julie Leclerc au poste de
Préposée à l'Emission des polices, emploi no 071, section des rentes
individuelles de dix (10) jours ouvrables, portant celle-ci à
quarante (40) jours ouvrables.

Signée à Montréal, ce vingt-troisième jour de juillet 1985:

Les Coopérants, société mutuelle
d'assurance-vie



Le Syndicat des employées (és)
de Coopératives d'assurance-vie CSN

ENTENTE ENTRE

85 NOV 12 11 02

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

ET

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

Objet: Madame Claire Brousseau

CONSIDÉRANT QUE l'employeur désire maintenir et améliorer le climat des relations de travail;

IL EST ENTENDU entre les parties que les mesures suivantes sont acceptées pour maintenir à Madame Claire Brousseau son statut d'employée de l'entreprise:

1. Madame Brousseau est réintégrée le 16 septembre 1985 de façon protégée, c'est-à-dire sans évaluation de son rendement, dans un poste de commis au classement, classe 2, à la section Gestion des dossiers, sous la direction de M. Gilles Forget, avec tous les droits et privilèges que lui confère la convention collective.
2. Madame Brousseau maintient sa classe 4 pour les fins de la rémunération ainsi que pour tous les droits et privilèges qui sont reliés à cette rémunération dans la convention collective, dont le fonds de pension, y incluant la partie de l'employeur, et ce, rétroactivement au 8 juillet 1985.
3. Que tous les documents relatifs à la fin d'emploi du 16 septembre 1985, dont la lettre de M. Serge Brisson en date du 16 septembre 1985 adressée à madame Brousseau, ne puissent être retenus ou invoqués contre madame Claire Brousseau en aucun temps et en aucune façon.
4. Cette entente constitue le règlement des griefs numéros 151 et 152.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé les présentes à Montréal, ce 6^e jour de novembre 1985.

André Brousseau

Denise Guillet

Lawrence Borys (vice-prés)

Christine Lacroix

Les Coopérants, société mutuelle
d'assurance-vie

Le Syndicat des employés de coopé-
ratives d'assurance-vie (C.S.N.)

ENTENTE ENTRE

LES COOPÉRANTS, SOCIÉTÉ MUTUELLE D'ASSURANCE-VIE

ET

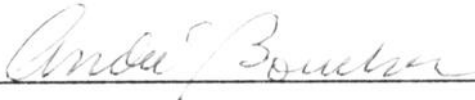
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COOPÉRATIVES D'ASSURANCE-VIE
(C.S.N.)

Objet: Remplacement durant le congé de maternité de Madame Jocelyne Girard

Conformément à l'article 12.09 a) et 12.11 d) de la convention collective de travail, il est entendu entre les parties que durant le congé de maternité de madame Jocelyne Girard, incluant s'il y a lieu le congé personnel relié à l'accouchement:

1. Madame Huguette Richer occupera le poste de madame Jocelyne Girard à compter du 30 septembre 1985 soit celui de préposée aux rentes individuelles, classe 06, emploi no. 090.
2. Madame Diane Paquin occupera le poste de madame Huguette Richer à compter du 14 octobre 1985, soit celui de commis sénior, classe 05, emploi no. 040.
3. Une employée temporaire occupera le poste de madame Diane Paquin à compter du 18 octobre 1985, soit celui de commis intermédiaire, classe 03, emploi no. 039.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé les présentes à Montréal, ce 22^{ième} jour d'octobre 1985.





Les Coopérants, société mutuelle
d'assurance-vie

Le Syndicat des employés de coopé-
ratives d'assurance-vie (C.S.N.)

AN (5180-01)

DÉPÔT

2938-09

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25681-01		
	Date	Signature	Réception			Durée	Du
	82-06-07	82-06-25					

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés de Coopératives d'Assurance-Vie (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Co-opérants Société Mutuelle D'Assurance-Vie 333 est St-Antoine Montréal, Québec H2X 1R9

Unité de négociation

ENTENTE: Salaires et Appariement des postes

Région	06-06	Activité	7611(9)	Affiliation	1
--------	-------	----------	---------	-------------	---

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 Voir au verso pour les codes

Remarques					
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p align="center">Pour le commissaire général du travail</p> <table border="1"> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David/ms</td> <td>83-06-06</td> </tr> </table> </div>		Signature	Date	Pierrette David/ms	83-06-06
Signature	Date				
Pierrette David/ms	83-06-06				

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

DÉPÔT

2938-9

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25681-05
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-06-07	82-06-25				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés de Coopératives D'Assurance Vie (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Co-opérants Société Mutuelle d'Assurance Vie 333 rue St-Antoine Est Montréal, Québec H2X 1R9

Unité de négociation

ENTENTE: Salaires et Appariement de postes

Région	06-06	Activité	7611(9)	Affiliation	1
--------	--------------	----------	----------------	-------------	----------

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

Remarques

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

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