

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue en vertu du Code du travail

1982-1983

ENTRE:

LES SERVICES DE SANTE DU QUEBEC, Mutuelle d'assurance-groupe, légalement constituée, ayant son siège social au numéro civique 2525 boulevard Laurier, en la cité de Sainte-Foy,

Partie de première part,

Ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR

ET:

LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE VENTE DE LES SERVICES DE SANTE DU QUEBEC (CSN), ayant son siège social au numéro civique 155, boulevard Charest est, en la cité de Québec,

Partie de seconde part,

Ci-après appelée:

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 0915
M.T.M.S.R.
LE SYNDICAT

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u>	<u>PAGE</u>
1	But de la convention collective	1
1	Reconnaissance du Syndicat et champ d'application de la convention collective	2
2	Statut professionnel du salarié	3
3	Mesures disciplinaires	4
4	Régime syndical et sécurité syndicale	6
5	Ancienneté	9
6	Nomination à une fonction, remplacement temporaire, travaux occasionnels, mise à pied, rappel au travail	15
7	Salaires	20
8	Semaine normale de travail	22
9	Jours fériés	23
10	Vacances annuelles	24
11	Congés spéciaux	26
12	Absence pour maladie ou accident	28
13	Frais de déplacement	29
14	Assurance collective et régime de retraite	30
15	Encouragement à l'étude	32
16	Règlements régissant les dépenses d'automobile et autres	33
17	Droits acquis	41
18	Modifications entraînant des mises à pied	42
19	Conditions générales de travail	43
20	Mode de règlement des griefs	45
21	Annexes	47
22	Durée et renouvellement de la convention	48
Annexe A	Description sommaire des fonctions	49
Annexe B	Fonction de représentant polyvalent	53
Annexe C	Les lettres d'entente	
Annexe D	Proposition d'assurance collective numéro 65878	
Annexe E	Salaires 1982	

BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le but de la convention collective est d'assurer les meilleures conditions de travail possibles, dans les circonstances, et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir en cours de convention entre l'Employeur et les salariés visés par les dispositions de la présente convention collective, le tout dans le respect des lois, des droits et des obligations des parties.

Cette convention collective a été établie par le Comité de Travail de l'Entreprise pour discuter et régler toute question se rapportant aux conditions de travail.

La présente unité de négociation inclut les fonctions suivantes dont la description figure à l'annexe "A":

- Conseiller technique;
- Représentant-vendeur;
- Représentant-service;
- Conseiller en régime de retraite.

La présente unité de négociation inclut donc, dans les relations de travail des ventes, à l'exception du personnel de soutien des ventes et du personnel administratif, de l'adjoint au directeur de ventes, des relations syndicales, des services administratifs de ce même service, de la comptabilité, du directeur de l'administration, du chef du matériel, des directeurs, des conseillers, des agents des succursales, des employés des succursales et professionnels ainsi que des employés des unités de travail des succursales de "Les Services de Santé de Montréal, à l'emploi de la région de Québec", dont le siège social est à Québec, ainsi que les employés des succursales situées à :

141	142
143	144
145	146
147	148

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATIONDE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés visés par le certificat d'accréditation émis en vertu du Code du travail du Québec pour discuter et régler toute question se rapportant aux conditions de travail.

1.02 La présente unité de négociation inclut les fonctions suivantes dont la description figure à l'annexe "A":

- Conseiller technique;
- Représentant-vendeur;
- Représentant-service;
- Conseiller en régime de retraite.

La présente unité de négociation inclut donc, tous les salariés du secteur des ventes, à l'exception du directeur du secteur des ventes de la Société, du directeur adjoint, de l'adjoint au directeur du secteur des ventes - formation professionnelle, de l'adjoint au directeur du secteur des ventes - relations syndicales, du secrétaire administratif de ce même service, du directeur de la recherche, du directeur de l'information et de la publicité, du chef de secrétariat du secteur des ventes au siège social, des directeurs, sous-directeurs et chefs de bureau des succursales, des salariés des services précités régis par le mémoire d'entente relatif à la reconnaissance syndicale et professionnelle signé le 29 mai 1959 par le Syndicat des employés des Institutions d'Assurance de Québec (CSN), des membres du Syndicat national des employés de "Les Services de Santé du Québec", succursale de Montréal, à l'emploi de "Les Services de Santé du Québec", dont le siège social est situé au 2525 boulevard Laurier, Sainte-Foy, ou à l'emploi de l'une de ses succursales situées à:

3350, de la Pérade, bureau 101
Sainte-Foy (Québec), G1X 2L7

368, boul. Henri-Bourassa est
Montréal (Québec) H3L 1C3

460, St-Charles ouest,
Bureau 204
Longueuil (Québec)
J4H 1G4

1.03 Advenant l'accord des parties, l'Employeur inclut dans le champ d'application de la présente unité de négociation, toute nouvelle fonction créée au cours de la durée de la présente convention. En cas de mésentente les parties conviennent de soumettre le litige au commissaire-enquêteur.

ARTICLE 2

STATUT PROFESSIONNEL DU SALARIE

2.01 Dans la présente convention, l'expression "statut professionnel" signifie et comprend de façon générale mais non exclusive la nature du travail du salarié, les responsabilités qui y sont inhérentes, les conditions dans lesquelles les tâches assignées s'exercent, les avantages et autres bénéfices se rattachant à l'accomplissement du travail confié, ainsi que tous les autres droits dont jouit le salarié visé par les présentes.

Dans la présente convention, le mot salarié se lit comme comprenant le statut professionnel.

Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Employeur avertit le salarié, par écrit, avec copie au Syndicat, l'informant de l'infraction commise, de la mesure disciplinaire, des faits et des motifs et ce, avant l'imposition de la mesure disciplinaire.

Tout salarié qui se croit lésé par suite d'un avertissement écrit, d'un congédiement ou d'une suspension, soumet son grief à l'Employeur suivant la procédure prévue à la convention.

L'Employeur convient de ne pas appliquer de suspension avant d'avoir averti préalablement le salarié au moins une (1) fois par écrit, à propos d'une même question. Une copie de tous les avis est transmise au Syndicat dans les mêmes délais.

En cas d'infraction grave dont la preuve de la part du salarié est à l'Employeur, ce dernier convient de ne pas faire de congédiement sans avoir suspendu préalablement le salarié concerné. Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.

Tout document de nature disciplinaire émis en faveur d'un salarié est nul et sans effet et ne peut être produit contre lui au cours de son service à l'exception de tout document relatif aux renseignements de l'avis d'infraction disciplinaire émis par l'Employeur dans les délais prévus à la convention.

Par voie d'information ou à son représentant, tout salarié est accompagné d'un représentant du Syndicat pour toute procédure disciplinaire.

ARTICLE 3

MESURES DISCIPLINAIRES

- 3.01 L'Employeur se réserve le droit d'exercer une discipline juste et raisonnable en conformité avec les dispositions de la convention collective et sous réserve du droit d'un salarié qui se croit lésé de déposer un grief.
- 3.02 Tout avertissement écrit et toute suspension ou congédiement sont des mesures disciplinaires. Si toute mesure administrative de l'Employeur résultait en suspension ou en perte d'emploi autre qu'une mise à pied pour un salarié, elle doit être considérée pour toutes fins comme une mesure disciplinaire.
- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Employeur avise le salarié, par écrit, avec copie au Syndicat, l'informant de l'infraction commise, de la mesure disciplinaire, des faits et des motifs et ce, avant l'imposition de la mesure disciplinaire.
- 3.03 Tout salarié qui se croit lésé par suite d'un avertissement écrit, d'un congédiement ou d'une suspension, soumet son grief à l'Employeur suivant la procédure prévue à la convention.
- 3.04 L'Employeur convient de ne pas appliquer de suspension avant d'avoir averti préalablement le salarié au moins une (1) fois par écrit, à propos d'une même question. Une copie de tous les avis est transmise au Syndicat dans les mêmes délais.
- 3.05 Sauf en cas d'infraction grave dont la preuve de la gravité incombe à l'Employeur, ce dernier convient de ne pas faire de congédiement sans avoir suspendu préalablement le salarié concerné. Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 3.06 Tout document de nature disciplinaire déposé au dossier du salarié est nul et sans effet et ne peut être invoqué après un an de la date de son émission à l'exception du cas d'un travail non satisfaisant où l'avis s'annule automatiquement trois (3) ans après la date de son émission.
- 3.07 Sur avis à l'Employeur ou à son représentant, tout salarié, accompagné d'un représentant du Syndicat, peut consulter son dossier personnel.

ARTICLE 4

3.08 Dans tous les cas de grief reliés à une mesure disciplinaire, l'Employeur accepte de porter le fardeau de la preuve.

3.09 En cas d'arbitrage, aucun document qui n'a pas été versé à son dossier ne peut être opposé à un salarié.

4.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de sa date d'embauchage, en devenant membre jusqu'à la date d'expiration de la présente convention et payer la cotisation annuelle, dès son embauchage.

4.03 Notamment les dispositions des paragraphes 4.01 et 4.02 du présent article, tout salarié peut, conformément à l'article 109 de la Loi sur l'accès à l'information, demander au Syndicat, dans le délai prévu à l'article 109 de la Loi sur l'accès à l'information, de lui fournir, sous réserve de la présente convention, un accès à l'information relative à son dossier personnel. Le salarié qui demande un accès à l'information doit adresser sa demande au Syndicat dans le délai prévu à l'article 109 de la Loi sur l'accès à l'information et avant la date d'expiration de la présente convention à moins que le salarié concerné n'ait demandé l'accès à l'information avant cette date.

4.04 Tout salarié qui refuse ou néglige de se conformer aux dispositions des paragraphes 4.01 et 4.02 du présent article, après avoir reçu du Syndicat un avis écrit d'au moins quinze (15) jours à son effet, sera tenu compte en conséquence à l'Employeur, dès la date d'expiration de la présente convention, de son refus de s'inscrire au Syndicat.

4.05 Principe d'équité à la rupture
L'Employeur reconnaît, pendant la durée de la présente convention, le principe de l'équité dans la détermination de la date de rupture de la relation de travail. Le principe d'équité est défini par la Loi sur l'accès à l'information, l'article 109 de la Loi sur l'accès à l'information, le principe de l'équité est défini par la Loi sur l'accès à l'information, l'article 109 de la Loi sur l'accès à l'information, le principe de l'équité est défini par la Loi sur l'accès à l'information, l'article 109 de la Loi sur l'accès à l'information.

ARTICLE 4

RÉGIME SYNDICAL ET SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Les parties conviennent que tout salarié assujetti à la présente convention et membre du Syndicat doit, comme condition de maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pendant toute la durée de la convention.
- 4.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de sa date d'embauchage, en demeurer membre jusqu'à la date d'expiration de la présente convention et payer la retenue syndicale, dès son embauchage.
- 4.03 Nonobstant les dispositions des paragraphes 4.01 et 4.02 du présent article, tout salarié peut démissionner du Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention. Un salarié qui désire se prévaloir de la présente disposition doit adresser sa démission par écrit au Syndicat dans le délai prescrit ci-haut; sa démission prend alors effet à la date d'expiration de la convention à moins que le salarié concerné n'ait révoqué sa démission avant cette date.
- 4.04 Tout salarié qui refuse ou néglige de se conformer aux dispositions des paragraphes 4.01 et 4.02 du présent article, après avoir reçu du Syndicat un avis écrit d'au moins quinze (15) jours à cet effet, dont une copie est communiquée à l'Employeur, est à la demande écrite du Syndicat, remercié de ses services, à moins qu'une entente contraire à ce sujet n'intervienne entre l'Employeur et le Syndicat.
- 4.05 Retenue syndicale à la source
- L'Employeur convient, pendant la durée de la présente convention, de retenir dès la première paie de chaque salarié régi par la présente convention collective de travail, la cotisation syndicale décrétée par le Syndicat et de remettre mensuellement par chèque, au trésorier du Syndicat, la somme totale de telle retenue, ainsi qu'une liste montrant les montants mensuels prélevés pour chaque salarié.

4.06 Le Syndicat doit transmettre à l'Employeur une copie conforme de toute résolution établissant le montant de la retenue syndicale régulière et/ou spéciale, valable pour toute ou pour une partie seulement de la durée de la convention.

L'Employeur s'engage à n'effectuer la retenue syndicale qu'à compter du moment de la réception de la susdite copie. Telle retenue sur la paie ne peut avoir d'effet rétroactif.

4.07 Affichage d'avis syndicaux

L'Employeur reconnaît le droit au Syndicat d'installer un tableau d'affichage dans les divers édifices où l'Employeur a ses bureaux et d'y afficher les avis d'assemblée et autres communications destinées à ses membres.

4.08 Assistance juridique, technique ou autre

Les deux (2) parties peuvent se faire assister par des conseillers juridiques, techniques ou autres, de leur choix respectif, dans les pourparlers qu'elles entreprennent en vue de conclure une convention collective de travail ou dans toute autre discussion relative à un sujet soumis au champ d'application de la convention.

4.09 Représentation

L'exercice du droit d'association implique, pour le Syndicat, l'obligation de se faire représenter aux différents organismes du mouvement syndical et nécessite la participation de ses membres à un certain nombre de réunions et de sessions d'étude organisées par d'autres organismes que le S.P.V. En conséquence:

- a) Le Syndicat s'engage à limiter les demandes de permis d'absence aux seuls cas qu'il juge absolument nécessaires.
- b) L'Employeur accepte d'accorder un permis d'absence avec paie régulière à tout membre du Syndicat pour participer à une activité syndicale à la condition d'avoir reçu du Syndicat au moins cinq (5) jours à l'avance, une lettre adressée au directeur des ressources humaines avec copie au directeur de succursale indiquant le nom du salarié et les dates pour lesquelles le congé est requis. Toutefois, ce permis d'absence est valable jusqu'à concurrence d'un nombre global maximum de soixante (60) jours ouvrables pour

- 4.09
- b) l'ensemble des salariés et non pour chacun d'eux pour la durée de la convention.
 - c) Sur demande, s'il le juge à propos, l'Employeur peut accorder un permis d'absence, avec ou sans rémunération, à tout membre du Syndicat pour participer à une activité syndicale lorsque l'ensemble des salariés a déjà utilisé le maximum de soixante (60) jours ouvrables pour la durée de la convention.
 - d) Lors de rencontres avec l'Employeur en vue de négocier et de conclure une convention collective, les représentants autorisés du syndicat [un nombre maximum de trois (3)] peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement et ce, sans employer les crédits prévus au sous-paragraphe 4.09 b).
 - e) En période de négociations, en vue du renouvellement de la convention collective, c'est-à-dire, après le dépôt des demandes par la partie syndicale, les salariés membres du comité de négociation [maximum trois (3)] peuvent s'absenter de leur travail à la condition qu'ils en aient informé au préalable le directeur de leur succursale respective.

ARTICLE 5

ANCIENNETÉ5.01 Définitions

- a) Aux fins d'application de la présente convention collective, il y a lieu de distinguer trois (3) genres d'ancienneté:
1. "L'ancienneté générale" qui signifie et comprend la durée totale, en années et en jours, de service à la Société.
 2. "L'ancienneté de secteur" qui signifie et comprend la durée totale, en années et en jours, de service à l'intérieur de la présente unité de négociation.
 3. "L'ancienneté de fonction" qui signifie et comprend la durée totale, en années et en jours, de service à une fonction se rattachant au secteur des ventes.
- b) Aux fins d'interprétation de la présente convention collective, les mots "période de probation" s'appliquent aux douze (12) premiers mois consécutifs du salarié au secteur des ventes et les mots "périodes d'essai" s'appliquent aux douze (12) premiers mois consécutifs du salarié à une nouvelle fonction, sous réserve des dispositions du paragraphe 5.03 c)

5.02 Acquisition du droit d'ancienneté

Le droit d'ancienneté s'acquiert de la façon suivante:

a) Droit d'ancienneté générale

Compte tenu du sous-paragraphe 5.03 c) du présent article, tout nouveau salarié à la Société acquiert le droit d'ancienneté générale après avoir subi avec succès, à compter de la date de son embauchage, une période de probation de douze (12) mois consécutifs.

b) Droit d'ancienneté de secteur

Compte tenu du sous-paragraphe 5.03 c) du présent article, tout nouveau salarié au secteur des ventes de la Société acquiert le droit d'ancienneté de secteur après avoir subi avec succès, à compter de la date de son embauchage ou de sa mutation d'un autre secteur, une période de probation de douze (12) mois consécutifs.

c) Droit d'ancienneté de fonction

Compte tenu du sous-paragraphe 5.03 c) du présent article, tout salarié syndiqué au secteur des ventes de la Société acquiert le droit d'ancienneté de fonction après avoir subi avec succès, soit à compter de son embauchage, de la date de sa mutation d'un autre secteur ou soit à compter de la date de son passage d'une fonction à une autre, une période d'essai ou de probation de douze (12) mois consécutifs sans toutefois perdre ses droits d'ancienneté de fonction déjà acquis.

5.03 Durant une période de probation

- a) Durant la période de probation d'un nouveau salarié au secteur des ventes, le salarié est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté de secteur, ledit salarié ne peut invoquer les prescriptions du présent article pour contester toute décision de l'Employeur, en ce qui concerne un mouvement de personnel de quelque nature que ce soit, promotion, mutation, rétrogradation, mise à pied et rappel au travail. Lors du renvoi d'un salarié durant sa période de probation en raison d'un rendement insatisfaisant, l'Employeur verse au salarié une paie de séparation équivalente à la paie d'une semaine de salaire.
- b) Une fois la période de probation complétée, le nouveau salarié acquiert son droit d'ancienneté générale, de secteur et de fonction rétroactivement à la date de son embauchage et le salarié muté d'une fonction à une autre, au secteur des ventes, acquiert son droit d'ancienneté de fonction à la nouvelle fonction rétroactivement à la date de son affectation à cette fonction.

- c) Compte tenu des sous-paragraphes a) et b) du présent paragraphe, toute période d'absence due à la maladie ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables n'interrompt pas la continuité de la période de probation ou d'essai prévue au présent article. De plus, pour toute période d'absence due à la maladie excédant quinze (15) jours ouvrables, l'Employeur convient de ne pas considérer comme interrompue la période de probation ou d'essai prévue au présent article et le salarié doit ajouter à la période de probation ou d'essai normale, le nombre de jours d'absence excédant quinze (15) jours ouvrables avant d'acquiescer son droit d'ancienneté.

5.04 Perte du droit d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté générale, de secteur et de fonction et les droits qui s'y rattachent lorsque:

- a) Il quitte volontairement son emploi, c'est-à-dire s'il signe une renonciation à son emploi ainsi qu'à ses droits d'ancienneté. Cette décision écrite doit être contresignée par un membre de l'exécutif du Syndicat.
- b) Il est congédié pour juste cause et non contestée par voie de grief. Toutefois, si le salarié obtient gain de cause suite à son grief, il sera considéré rétroactivement comme n'ayant pas perdu son ancienneté.
- c) Il est mis à pied et refuse ou néglige de se prévaloir des dispositions de l'article 6 des présentes ou qu'il demeure hors des cadres du personnel de la Société pendant une période dépassant deux (2) ans après la date de sa mise à pied.
- d) Il occupe un poste à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période de plus d'un (1) an.
- e) Il est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant la durée de ses services pour la Société, jusqu'à concurrence de cinq (5) ans au maximum.

Dans les cas d'accidents de travail ou de maladie professionnelle reconnue par la C.S.S.T., l'Employeur s'engage envers le salarié qui a perdu son droit d'ancienneté en vertu du paragraphe précédent, à faire tous les efforts nécessaires pour le réintégrer parmi son personnel à des conditions à être déterminées par l'Employeur au retour à l'emploi du salarié.

5.05 Liste d'ancienneté

- a) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur convient de remettre au Syndicat une liste complète des salariés assujettis aux présentes en y indiquant l'ancienneté générale, de secteur, de fonction ainsi que la fonction de chacun.
- b) Chaque année au 31 janvier, L'Employeur convient de remettre au Syndicat une liste complète des salariés assujettis à la présente convention en y indiquant leur date respective du début de l'emploi. Une copie de cette liste est affichée pendant quinze (15) jours ouvrables. Toute demande de révision doit être soumise au mode régulier de règlement des griefs prévu à l'article 20 des présentes, dans un délai de trente (30) jours suivant la date de la réception par le Syndicat de la liste prévue au sous-paragraphe 5.05 a).

L'Employeur fournit mensuellement au secrétaire du Syndicat une liste des nouveaux salariés visés par la présente convention, indiquant la date d'entrée en service, l'ancienneté générale, s'il y a lieu, le salaire et la fonction occupée.

- c) L'Employeur fournit également au secrétaire précité, tous les mois, s'il y a lieu, une liste des mises à pied pour manque de travail, de renvois pour juste cause, des départs volontaires, des mouvements de personnel, ainsi que des augmentations de salaire accordées.

5.06 Accumulation du droit d'ancienneté

- a) Un salarié ayant déjà acquis de l'ancienneté en fonction de la présente convention collective, qui est muté ou promu à l'extérieur de la présente unité de négociation pour une période de moins d'un (1) an, conserve et accumule son ancienneté générale pendant cette période. De plus, à son retour dans l'unité de négociation, il est crédité de l'ancienneté de fonction et de secteur acquise au moment de sa mutation ou de sa promotion. S'il ne revient pas dans l'unité de négociation dans les délais prévus, il perd son ancienneté générale, de fonction et de secteur.

b) i) Sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 5.06a), l'accumulation du droit d'ancienneté générale, de secteur ou de fonction n'est interrompue d'aucune façon sauf pour les raisons énumérées au paragraphe 5.04 du présent article et également lorsque le salarié est absent de son travail pour maladie pour une période excédant deux (2) ans.

De plus, après deux (2) ans d'absence prévue ou non prévue à la convention, il y a suspension de l'accumulation des congés de maladie, des jours fériés, des vacances annuelles, des congés spéciaux et de la période de relâche prévus à la convention.

ii) Nonobstant ce qui précède au sous-paragraphe 5.06 b) i), le salarié absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident conserve l'usage de l'automobile mise à sa disposition sur la base de son ancienneté de secteur selon l'échelle suivante:

5.06 b) ii) suite

Ancienneté de secteur au moment du début de son absence.	Durée de la conservation de l'usage de l'automobile dans tous les cas d'absences pour maladie sauf les absences dues à un accident de travail.	Durée de la conservation de l'usage de l'automobile dans les cas d'absences dues à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.
Moins de 3 ans	Six (6) mois	Douze (12) mois
3 ans mais moins de 5	Douze (12) mois	Dix-huit (18) mois
5 ans mais moins de 10	Dix-huit (18) mois	Vingt-quatre (24) mois
10 ans et plus	Vingt-quatre (24) mois	Vingt-quatre (24) mois

Dans le cas d'une maladie professionnelle, elle doit être reconnue par la C.S.S.T. et contractée dans l'exercice des fonctions à la Société.

5.07 Pour les fins d'application du paragraphe 5.06, les parties conviennent que le salarié absent pour cause de maladie est celui qui souffre d'une incapacité continue causée par un accident ou une maladie qui empêche effectivement le salarié de remplir toutes les fonctions relatives à son emploi régulier et que la période d'absence est constituée de toute période d'absence continue et de toute période d'absence subséquente qui sont dues à la même cause ou à des causes non entièrement différentes, sans être séparée par un retour effectif du salarié à son travail régulier à plein temps pendant au moins quinze (15) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 6

NOMINATION À UNE FONCTION, REMPLACEMENT TEMPORAIRE, TRAVAUX OCCASIONNELS, MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL6.01 Principe général

Dans le cas de nomination à une fonction dans le champ d'application de la présente convention, l'Employeur attribue la fonction concernée en tenant compte de l'habileté, de la compétence, des aptitudes et du rendement du salarié en regard de la fonction à ce moment disponible. Cependant, si deux ou plusieurs candidats satisfont aux exigences précitées de façon similaire ou équivalente, la fonction est alors accordée au candidat qualifié ayant le plus d'ancienneté de secteur.

6.02 Procédure lors d'une nomination à une fonction

- a) Toute vacance à une fonction régulière doit être comblée le plus tôt possible, selon la procédure prévue au présent article, si la fonction est toujours nécessaire.
- b) Subordonnés aux prescriptions du présent article, l'Employeur et le Syndicat acceptent conjointement de se conformer à la procédure ci-dessous définie en ce qui a trait à une nomination à une fonction.
 1. Dans tous les cas où il y a un poste à combler, l'Employeur transmet au Syndicat ou à son délégué, copie de l'avis de vacance ou de possibilité de nomination et fait l'affichage durant dix (10) jours ouvrables. L'avis doit mentionner la fonction, une description de la tâche et de ses exigences.
 2. Le salarié intéressé soumet, par écrit, à l'Employeur, avec copie au Syndicat, sa candidature dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le début de l'affichage. De plus, l'Employeur convient de considérer comme candidat tout salarié absent de son travail pour cause de maladie ou vacances, pendant la durée de l'affichage.
 3. Le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le début de l'affichage, faire connaître à l'Employeur, l'opinion du Syndicat sur le sujet.

- 6.02 b) 4. L'Employeur attribue la fonction conformément aux dispositions du paragraphe 6.01 du présent article et informe le Syndicat, par écrit, de son choix et fournit la liste des candidats régis par la présente convention. L'Employeur informe également chacun des candidats et donne par écrit, au candidat qui en fait la demande par écrit, dans les trente (30) jours suivant l'attribution du poste, les raisons de son refus.
5. Lorsqu'un salarié reçoit une promotion ou une nomination, il doit recevoir immédiatement les titre et salaire rattachés à sa nouvelle fonction.
6. Le défaut de demander une promotion ou une nomination ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit du salarié concerné pour toute promotion ou nomination ultérieure.

6.03 Poste vacant exclu du champ d'application

Dans le cas d'une vacance à un poste exclu du champ d'application de la présente convention, l'Employeur convient, avant de faire appel à un candidat autre qu'un employé SSQ, d'afficher le poste vacant et de considérer les candidatures soumises par les salariés de l'unité de négociation. De plus, à la fin de la période d'affichage, l'Employeur informe le Syndicat des candidatures venant des membres du Syndicat.

L'Employeur donne verbalement, au candidat qui en fait la demande dans les trente (30) jours suivant l'attribution du poste, les raisons de son refus.

6.04 Remplacement temporaire

- a) Quand un salarié remplace de façon temporaire, pour une période dépassant trente (30) jours ouvrables consécutifs, le titulaire d'une fonction supérieure à la sienne, qui doit éventuellement revenir à sa fonction, ce salarié reçoit, à compter de la date d'expiration de la période précitée, le salaire de celui qu'il remplace, si ce salaire est supérieur à celui qu'il recevait avant sa promotion temporaire, telle augmentation de salaire ne devant pas dépasser vingt pour cent (20%). Le choix de tel salarié doit se faire alors conformément aux dispositions du paragraphe 6.01.

- b) Le salarié promu de façon temporaire et/ou permanente peut, lors d'une rétrogradation, réintégrer sa fonction antérieure. En pareil cas, le salarié concerné continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages dont il jouissait avant la date de sa rétrogradation.

6.05 Travaux occasionnels

Le salarié peut refuser d'effectuer un travail occasionnel si ce travail est en dehors des tâches usuelles des fonctions prévues à l'annexe "A".

6.06 Mise à pied

- a) Tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté générale reçoit un avis d'une semaine avant d'être mis à pied ou congédié à l'exception des congédiements pour raison disciplinaire. L'Employeur doit en même temps, faire parvenir au Syndicat copie de tel avis avec les raisons qui le motivent.
- b) Dans le cas de mise à pied, l'ancienneté de secteur prévaut. Lors d'une réduction de personnel dans une succursale pour une fonction donnée, le salarié de la succursale occupant telle fonction et ayant le moins d'ancienneté de secteur est mis à pied. Ce dernier peut alors déplacer tout autre salarié ayant moins d'ancienneté de secteur que lui à la Société, sauf s'il ne peut satisfaire les exigences normales de la tâche qu'il désire accomplir. La même procédure s'applique pour tout autre salarié ainsi déplacé à moins que le salarié ainsi mis à pied n'exerce son droit de supplanter.
- c) Tout salarié mis à pied, ayant acquis le droit d'ancienneté de secteur, conserve, conformément aux dispositions de l'article 5 des présentes, ses droits d'ancienneté de secteur, pendant une période n'excédant pas deux (2) ans.
- d) Tout salarié mis à pied, ayant acquis le droit d'ancienneté de secteur, a droit, à la date effective de sa mise à pied, à une indemnité de licenciement selon l'échelle suivante:

6.06 d)

<u>Ancienneté et âge</u>	<u>Nombre de semaines</u>
1 an mais moins de 4 ans	8 semaines
4 ans et plus	12 semaines
45 ans d'âge mais moins de 50 ans d'âge	4 semaines additionnelles
50 ans et plus d'âge	8 semaines additionnelles

De plus, le salarié a droit à l'usage de l'automobile pour les trois semaines qui suivent immédiatement la date effective de sa mise à pied à la condition qu'il défraie les coûts de l'essence. Le salarié n'a pas droit à l'usage des cartes de crédit mises à sa disposition par l'Employeur.

Le salarié qui désire maintenir en vigueur les régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie ainsi que sa participation au régime de retraite, peut le faire, à la condition qu'il paie sa contribution.

6.07

Rappel au travail

Lors du rappel au travail, les salariés mis à pied sont rappelés par ordre d'ancienneté de secteur. Avant d'engager un nouveau salarié, l'Employeur doit rappeler au travail les salariés mis à pied précédemment qui conservent leur droit d'ancienneté.

A cet effet, le salarié doit se présenter au travail dans les vingt (20) jours de l'envoi d'un avis recommandé envoyé par l'Employeur à la dernière adresse connue avec copie au Syndicat. Dans le cas d'incapacité physique empêchant le salarié de se présenter dans ce délai, l'Employeur rappelle au travail le salarié suivant sur la liste d'ancienneté. Le salarié atteint d'incapacité physique perd alors le poste mais conserve son ancienneté.

6.08 Si un salarié est rappelé au travail à un autre lieu que celui où il était avant la mise à pied et que cela nécessite un déménagement, l'Employeur défraie les coûts normaux encourus par le déménagement.

Ces coûts doivent être approuvés au préalable par l'Employeur et s'appliquent uniquement pour un déménagement de la région de Québec vers la région de Montréal ou vice versa.

Si un salarié est rappelé au travail dans un poste d'une autre fonction que celle qu'il occupait avant la mise à pied, le salarié bénéficie de la période d'essai ordinaire prévue à la convention en cas de promotion.

Conseiller en régime de retraite 21 500,00

6.07 L'Employeur accorde, pour l'année 1982, à chaque salarié à l'emploi de la Société au moment de la signature de la présente convention collective, une augmentation annuelle de salaire égale à 3 200 \$.

6.08 À l'embauche, l'employeur peut reconnaître des années d'expérience et le nouveau salarié peut recevoir un salaire supérieur à celui prévu au paragraphe 6.07.

6.04 Pour fins d'interprétation de la présente convention, les parties conviennent que le salaire d'un salarié est défini sur une base annuelle et divisé par cinquante-deux (52) pour constituer le salaire hebdomadaire de ce salarié.

Parfois, lorsque il y a cinquante-trois (53) périodes de paie au cours d'une année, l'Employeur, pour cette année, accorde au verseur un montant additionnel d'une semaine de salaire en plus du salaire annuel fixé à la convention collective lors le seul événement salaire annuel de salaire.

Salaire attaché à une nouvelle fonction

6.05 Au cours de la durée de cette convention, l'Employeur peut créer une nouvelle fonction, soit en modifiant le contenu d'une fonction existante, et doit au préalable consulter le Syndicat en vue de la détermination de son salaire rattaché à la fonction créée. Au cas de nécessité, le salaire est soumis pour être fixé à la fonction, conformément au mode de règlement des différends à l'article 40.

6.06 Si le conseiller technique ou le conseiller en régime de retraite, qui fait partie des membres du syndicat, une augmentation de salaire égale à 10% du salaire annuel prévu à la page 40 de la convention collective, soit 3 200 \$.

ARTICLE 7

SALAIRES

7.01 A compter du 1er janvier 1982, les salaires annuels minimums à l'embauchage sont comme suit:

Représentant-vendeur 18 000,00 \$

Représentant-service 18 000,00

Conseiller technique 21 500,00

Conseiller en régime de retraite 21 500,00

7.02 L'Employeur accorde, pour l'année 1982, à chaque salarié à l'emploi de la Société au moment de la signature de la présente convention collective, une augmentation annuelle de salaire égale à 3 200 \$.

7.03 A l'embauchage, l'employeur peut reconnaître des années d'expérience et le nouveau salarié peut recevoir un salaire supérieur à celui prévu au paragraphe 7.01.

7.04 Pour fins d'interprétation de la présente convention, les parties conviennent que le salaire d'un salarié est négocié sur base annuelle et divisé par cinquante-deux (52) pour constituer le salaire hebdomadaire de ce salarié.

Toutefois, lorsqu'il y a cinquante-trois (53) périodes de paie au cours d'une année, l'Employeur, pour cette année, accepte de verser un montant additionnel d'une semaine de salaire en plus du salaire annuel fixé à la convention et réputé être le seul véritable salaire annuel du salarié.

7.05 Salaire attaché à une nouvelle fonction

Si pendant la durée de cette convention, l'Employeur décide, soit de créer une nouvelle fonction, soit de modifier réellement le contenu d'une fonction actuelle, il doit au préalable consulter le Syndicat au sujet des attributions et du salaire rattachés à la fonction concernée. En cas de mésentente, le grief est soumis pour étude et décision, conformément au mode de règlement des griefs prévu à l'article 20.

7.06 Si le conseiller technique ou le conseiller en régime de retraite est choisi parmi les membres du syndicat, une augmentation de salaire égale à 10% du salaire qu'il touche à la date de sa nomination est garantie au salarié choisi.

7.07 Ajustement de salaire dû à la hausse du coût de la vie

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'Employeur verse, le cas échéant, une augmentation de salaire selon la formule d'indexation prévue ci-dessous.

7.08 La formule d'indexation est basée sur l'indice général des prix à la consommation publié par Statistique Canada. L'indice général des prix à la consommation d'octobre d'une année est comparé à l'indice général des prix à la consommation d'octobre de l'année précédente et le nombre de points de différence est ramené en pourcentage. Pour les fins de calcul, l'indice de l'année précédente est égal à 100%.

7.09 Au cours du mois de novembre de chaque année, les salariés au service de la Société le 1er octobre de cette même année, ont droit, le cas échéant, et ce rétroactivement au 1er janvier de cette même année ou à la date de leur embauchage, s'ils ont été embauchés après le 1er janvier de cette même année, à une augmentation de salaire égale à 100% de l'excédent de 10% de l'augmentation de l'indice général des prix à la consommation tel que calculé au paragraphe 7.08. Cette augmentation de salaire est appliquée sur le salaire moyen des salariés membres du Syndicat au 1er octobre de l'année d'application.

7.10 Nonobstant ce qui précède, l'augmentation de salaire due à la hausse du coût de la vie prévue au paragraphe 7.09, ne doit pas dépasser 3% du salaire moyen des salariés membres du Syndicat au 1er octobre de l'année d'application.

ARTICLE 8

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

- 8.01 a) Les heures de travail des salariés assujettis à la présente convention sont déterminées par les nécessités du service.
- b) Si un salarié est requis d'effectuer un travail lors d'un jour de fête chômé prévu à l'article 9, le dimanche de Pâques ou pendant la période de relâche prévue à l'article 10.00, ce salarié a droit de reprendre le ou les jour(s) de congé(s) perdu(s) dans les trois (3) mois qui suivent après en avoir avisé son directeur.

Nonobstant ce qui précède, un ou des congé(s) perdu(s) ne peut ou ne peuvent être reporté(s) durant la période de réunions générales du personnel de vente.

- 8.02 Au début ou à la fin de chaque semaine, le salarié remet au directeur de la succursale ou son délégué, un rapport relatif à l'itinéraire de la semaine qui se termine et fait approuver celui de la semaine suivante. Le salarié informe le directeur de la succursale ou son délégué de tout réaménagement substantiel de son itinéraire.

ARTICLE 9

JOURS FÉRIÉS

9.01 Les jours de fêtes suivants sont des jours de congés payés pour tous les salariés de l'unité de négociation.

- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- St-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâce

Lorsque, par proclamation de l'autorité civile, la célébration de l'un des jours de fêtes ci-haut énumérés est reportée à un jour suivant, le jour de congé payé est pris à la date fixée par ladite proclamation.

9.02 Chaque salarié a droit à quatre (4) jours de congés mobiles au cours de l'année civile 1982 et à six (6) jours de congés mobiles au cours de l'année civile 1983. Toutefois, le nouveau salarié ou le salarié qui quitte la Société a droit, au cours de l'année civile de son embauchage ou de son départ, à un (1) jour de congé mobile par trois (3) mois de service complétés en 1982 et par deux (2) mois de service complétés en 1983. Ces congés mobiles sont pris après avoir informé le directeur de la succursale au moins une (1) semaine à l'avance. Cependant, si deux ou plusieurs salariés désirent prendre plus d'une journée de congé mobile en même temps, il doit y avoir entente entre les salariés concernés et le directeur de la succursale ou son délégué.

9.03 Les jours de congés mobiles ne peuvent être monnayés et ne peuvent être reportés d'une année à l'autre.

ARTICLE 10

VACANCES ANNUELLES

- 10.01 Les vacances annuelles payées auxquelles un salarié a droit à chaque année sont basées sur le nombre d'années au service de la Société, qu'il a au 31 décembre de l'année courante, selon l'échelle suivante:

<u>Ancienneté générale</u>	<u>Nombre de jours ouvrables de vacances</u>
moins d'un (1) an	un (1) jour par mois complet de service (maximum: 10 jours)
1 an mais moins de 3 ans	16 jours
3 ans mais moins de 6 ans	18 jours
6 ans mais moins de 8 ans	19 jours
8 ans mais moins de 10 ans	20 jours
10 ans	21 jours
11 ans mais moins de 14 ans	22 jours
14 ans mais moins de 17 ans	23 jours
17 ans mais moins de 20 ans	24 jours
20 ans et plus	25 jours

- 10.02 Si un salarié prend ses vacances et quitte la Société avant d'avoir effectivement acquis son droit (avant le 31 décembre d'une année), l'Employeur exige le remboursement proportionnel du montant obtenu par le salarié lors de ses vacances et auquel il n'avait pas droit en vertu du présent article.
- 10.03 Une période de relâche (congé) débutant le 23 décembre à 16:30 heures et se poursuivant jusqu'au lendemain du Jour de l'An inclusivement est accordée à chaque salarié assujetti à la présente convention. Nonobstant ce qui précède, lorsque le 1er janvier est un samedi ou un dimanche, la période de relâche se poursuit jusqu'au 3 janvier inclusivement.
- 10.04 Tout salarié doit prendre les vacances auxquelles il a droit au cours de l'année civile pendant laquelle elles ont été acquises, à une date de son choix. Le salarié doit informer son directeur de la date de ses vacances au moins deux (2) semaines avant cette date. Nonobstant ce qui précède, le salarié peut reporter cinq (5) jours ouvrables de vacances à l'année suivante. Les vacances d'un salarié ne peuvent être monnayées.

10.05 Si pendant ses vacances, à l'exclusion de la période de relâche, un salarié est hospitalisé, il peut reporter ses vacances en totalité ou en partie à une autre date.

11.01 Par ailleurs, un salarié malade ou accidenté mais non hospitalisé, peut reporter en totalité ou en partie ses vacances à une autre date, si l'accident ou la maladie dont il est victime le rend inapte à remplir les exigences normales de sa fonction, en autant qu'en cas de maladie, le salarié le démontre.

10.06 Un salarié ne peut s'absenter de son travail pour une période supérieure à quatre (4) semaines consécutives pour raison de vacances ou de relâche. Nonobstant ce qui précède, durant la période du 24 juin au 31 août, le salarié peut s'absenter cinq (5) semaines consécutives.

enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des beaux-parents;

- Le jour du mariage.

a) à l'occasion du décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, des beaux-parents, d'un proche parent habitant sous le même toit que le salarié;

- de la journée de décès jusqu'au jour des funérailles inclusivement.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas du décès du conjoint, le salarié a droit à dix (10) jours consécutifs; dans le cas du décès d'un enfant, le salarié a droit à cinq (5) jours consécutifs consécutifs.

b) à l'occasion du décès d'un grand-parent personnel ou du conjoint, beau-frère, belle-sœur, grand, petit-enfant;

- Le jour des funérailles.

L'employeur se réserve le droit, dans tous les cas mentionnés aux paragraphes précédents, d'imposer au salarié l'absence de l'événement concerné.

c) dans le cas de déménagement du salarié;

- Une (1) journée.

d) dans le cas de réaffectation, promotion ou transfert qui implique un déménagement;

- Une (1) journée supplémentaire pour le déplacement du salarié.

ARTICLE 11

CONGÉS SPÉCIAUX

11.01

Tout salarié peut, dans les cas suivants et pour la période ci-après établie, s'absenter de son travail sans perte de salaire à la condition qu'il en informe son supérieur immédiat préalablement dans tous les cas où c'est possible et le plus tôt possible dans les autres cas.

a) A l'occasion de la naissance d'un enfant du salarié ou de l'adoption d'un enfant par le salarié:

- Un jour ouvrable

b) A l'occasion du mariage du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, des beaux-parents:

- Le jour du mariage.

c) A l'occasion du décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, des beaux-parents, d'un proche parent habitant sous le même toit que le salarié:

- De la journée du décès jusqu'au jour des funérailles inclusivement.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas du décès du conjoint, le salarié a droit à dix (10) jours ouvrables consécutifs; dans le cas du décès d'un enfant, le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

d) A l'occasion du décès d'un grand-parent personnel ou du conjoint, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, petit-enfant:

- Le jour des funérailles.

e) L'Employeur se réserve le droit, dans tous les cas prévus aux sous-paragraphes précédents, d'exiger une preuve écrite de l'événement concerné.

f) Dans le cas de déménagement du salarié:

- Une (1) journée.

g) Dans le cas de réaffectation, promotion ou transfert qui implique un déménagement:

- Le temps nécessaire après entente avec son directeur de succursale.

11.02 Après entente entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié, ce dernier peut obtenir un congé non rémunéré pour une période maximale de six (6) mois pour raison d'étude dans une institution d'enseignement reconnue et de trois (3) mois pour raison de voyage. Un seul salarié par succursale peut obtenir ce congé à la fois.

Ceci ne contraint en rien le droit de l'Employeur d'accorder d'autres congés non rémunérés. L'Employeur ne peut refuser ce congé à moins de raison valable.

A droit également à une journée et quart (1 1/4) par semaine de travail.

11.03 Les jours de maladie qui n'ont pas été utilisés, s'accumulent d'année en année, à cent pour cent (100%), jusqu'à un maximum de cent quatre-vingts (180) jours ouvrables. En cas de maladie et/ou accident, le salarié reçoit ainsi son plein salaire jusqu'à concurrence du nombre de jours accumulés.

11.04 Au cours du mois de janvier, l'Employeur fournit à chaque salarié un relevé du nombre de ses jours de maladie non couverts et non utilisés au 1er janvier de l'année suivante, en tenant compte des normes établies par l'Association des Employeurs et le Syndicat, sur liste complète de ces salariés pour chacun des salariés assujettis.

11.05 L'Employeur a le privilège de faire examiner un salarié en tout temps par un médecin de son choix. L'Employeur peut également exiger un certificat médical pour tout absence due à la maladie, se prolongeant plus de trois (3) jours.

ARTICLE 12

ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT

- 12.01 Tout salarié a droit à son plein salaire en cas de maladie ou d'accident jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par année de service, ces jours étant établis sur la base d'une journée et quart (1 1/4) par mois d'emploi. Le salarié ayant moins d'un an de service a droit également à une journée et quart (1 1/4) par mois de travail.
- 12.02 Les jours de maladie qui n'ont pas été utilisés, s'accumulent d'année en année, à cent pour cent (100%), jusqu'à un maximum de cent quatre-vingts (180) jours ouvrables. En cas de maladie et/ou accident, le salarié reçoit ainsi son plein salaire jusqu'à concurrence du nombre de jours accumulés.
- 12.03 Au cours du mois de janvier, l'Employeur fournit à chaque salarié un relevé du nombre de ses jours de maladie accumulés et non utilisés au 1er janvier de l'année courante, en tenant compte des normes établies aux présentes, et au Syndicat, une liste complète de ce relevé pour chacun des salariés assujettis.
- 12.04 L'Employeur a le privilège de faire examiner un salarié en tout temps par un médecin de son choix. L'Employeur peut également exiger un certificat médical pour toute absence due à la maladie, se prolongeant plus de trois (3) jours.

ARTICLE 13

FRAIS DE DEPLACEMENT

- 13.01 Lorsque le salarié, selon la nécessité du service, encourt des dépenses dans l'exercice de sa fonction, il bénéficie, d'une allocation fixe de dépenses pour les repas d'après les montants suivants:

	<u>1982</u>	<u>1983</u>
Déjeuner	4,00 \$	4,50 \$
Dîner	9,00 \$	10,00 \$
Souper	12,00 \$	13,50 \$
Collation du soir	4,00 \$	4,50 \$

Ces allocations sont remboursables sans pièce justificative. Dans le cas des couchers, il faut avoir effectivement passé la nuit au motel ou à l'hôtel et l'Employeur rembourse sur présentation d'une pièce justificative le coût du coucher, jusqu'à concurrence d'un maximum de 50 \$ par coucher pour l'année 1982 et 55 \$ par coucher pour l'année 1983. Ce montant peut être dépassé après entente avec le directeur de la succursale.

Les autres dépenses autorisées incluant les frais de représentation sont acquittés sur présentation d'une pièce justificative.

- 13.02 Chaque salarié à l'emploi de la Société, à la signature de la présente convention collective, reçoit un montant forfaitaire et non imposable de 150 \$ pour tenir compte que les nouvelles allocations prévues au paragraphe 13.01, pour l'année 1982, s'appliquent uniquement le premier lundi suivant l'entente de principe concernant le renouvellement de la présente convention collective.

ARTICLE 14

ASSURANCE COLLECTIVE ET REGIME DE RETRAITE

- 14.01 a) Les parties conviennent de maintenir en vigueur le régime d'assurance collective qui comprend les garanties suivantes:
- Assurance-vie pour le salarié;
 - Assurance-vie familiale;
 - Assurance en cas de décès accidentel et mutilation;
 - Assurance accident-maladie excluant Resto et Ortho;
 - Assurance-salaire
- b) Les modalités du régime d'assurance collective sont celles décrites sur la proposition d'assurance numéro 65878.
- c) Le Syndicat peut, au cours de la convention, modifier en tout ou en partie les régimes d'assurance-maladie et vie. Il convient cependant que ces changements ne doivent pas entraîner de déboursés supplémentaires pour l'Employeur. Si les salariés désirent acheter de nouvelles garanties, ils doivent en assumer le coût total.
- d) La participation de l'Employeur au coût de l'assurance collective est égale à 75% du coût total du régime pour chacun des salariés.
- e) Advenant l'établissement d'un régime d'assurance-maladie par la législation fédérale ou provinciale, la part de prime (part de l'employeur et part du salarié) libérée par ledit régime est remise en entier aux salariés sous forme de salaire.

14.02 Protection additionnelle de revenu

Dans le cas de blessures involontaires reçues dans l'exercice des fonctions du salarié et reconnues par la C.S.S.T. ou la R.A.A.Q., l'Employeur paie le salaire entier pour une période maximum de douze (12) mois; le salarié verse alors à l'Employeur tout ce qu'il reçoit durant la même période en indemnité d'assurance-salaire de longue durée, en indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et en indemnité de la Régie de l'assurance-automobile du Québec. Les paiements effectués en vertu de cette protection additionnelle n'affectent pas le crédit de congés maladie accumulés en faveur du salarié.

Cette même disposition s'applique dans le cas de maladie professionnelle reconnue par la C.S.S.T.

- 14.03 Advenant le cas où une association ou un groupe d'employés participant actuellement au régime de retraite cesse d'en faire partie, le syndicat du personnel de vente a automatiquement le même privilège.
- 14.04 La participation de l'employé au régime d'assurance collective s'applique d'abord aux garanties assurance-maladie et assurance-vie.
- 14.05 Quand le salarié reçoit des prestations d'assurance-invalidité, il reçoit en même temps de l'Employeur, un tiers (1/3) de son salaire à même sa caisse de jours de maladie jusqu'à ce que le crédit de maladie soit nul.
- 14.06 Les modalités du régime de retraite sont celles définies dans les règlements du Régime de retraite pour les employés de "Les Services de Santé du Québec" dont l'administration est effectuée par un comité de retraite composé de représentants de l'employeur et des associations ou groupes d'employés. Les contributions sont versées à la caisse de retraite dudit régime dont la gestion a été confiée par le comité de retraite à "Les Services de Santé du Québec" qui l'administre sous la police no RD-612. (voir lettre d'entente)
- 14.07 Toute utilisation d'information médicale obtenue de l'assureur est nulle à moins d'une autorisation préalable écrite du salarié.

ARTICLE 15

ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

- 15.01 Le salarié qui désire suivre des cours en vue d'acquérir une plus grande compétence peut demander à l'Employeur une aide financière.

Les conditions d'application de cet article sont celles prévues au document intitulé "Politique relative à la formation et au perfectionnement des employés de La Mutuelle SSQ" et en vigueur au moment où le salarié demande à l'Employeur une aide financière.

- 15.02 L'Employeur accorde également une aide financière au salarié qui suit les cours de l'Association des assureurs-vie du Canada. Dans tous les cas, l'aide financière est égale aux trois quarts (3/4) des frais encourus.

Si, pour suivre un cours de l'Association des assureurs-vie du Canada, le salarié doit payer une cotisation à cette association, le coût de cette cotisation s'ajoute au coût du cours dans le calcul de l'aide financière accordée par l'Employeur.

Dans le cas d'achat de livres, l'aide financière vaut pour l'achat de (s) livre (s) de base requis pour suivre chaque cours.

ARTICLE 16

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES DÉPENSES D'AUTOMOBILE ET AUTRES16.01 Conditions générales

- a) L'Employeur détermine quels sont les salariés qui ont droit à l'usage d'une automobile conformément aux présentes dispositions et en informe le Syndicat.
- b) Les engagements de l'Employeur se limitent aux dispositions prévues au présent article.
- c) L'Employeur ne paie pas de kilométrage parcouru pour fins personnelles, sauf tel que prévu au présent article.

16.02 Plan A: Usage occasionnel d'une automobile

Un salarié qui est appelé occasionnellement à utiliser sa propre automobile pour les fins de la Société reçoit 0,20 \$ du kilomètre parcouru. S'il devient nécessaire pour un salarié d'être assuré pour "affaires et promenade", l'Employeur paie la différence entre la prime pour "promenade seulement" et la prime pour "affaires et promenade". L'Employeur exige, dans ce dernier cas, copie du contrat d'assurance du salarié.

16.03 Plan B: Usage habituel d'une automobile

L'Employeur met à la disposition des salariés autorisés une automobile louée aux conditions stipulées au présent article.

a) Kilométrage

1. Le salarié assujetti au plan "B" verse à l'employeur une allocation en compensation de l'usage personnel qu'il fait de l'automobile. Cette compensation est de 62,49 \$ par mois en 1982 et de 70 \$ par mois en 1983 et vaut pour le modèle de base "Monte Carlo ou Omega Standard" ou l'équivalent, Sedan 2 portes ou 4 portes.

2. Cette allocation comprend, en plus des frais généraux, le coût de l'essence lorsque l'automobile est utilisée pour fins personnelles. Toutefois, le kilométrage excédant 7 200 kilomètres, par année, pour fins personnelles est à la charge du salarié à raison de 0,12 \$ du kilomètre additionnel.
3. Le kilométrage pour fins personnelles comprend: tout kilométrage fait pendant une absence de plus de quatre (4) jours consécutifs, sauf le kilométrage fait par le salarié pour le compte de l'Employeur durant ces dites périodes. Le calcul se fait à compter du dernier jour de travail avant le départ jusqu'au premier jour de travail suivant l'absence du salarié. Le même mode de calcul s'applique pour chaque période d'absence. Pour fins de calcul du kilométrage personnel, l'année se termine immédiatement après la période de relâche prévue à l'article 10.
4. Pour tout nouveau salarié qui obtient une voiture au cours d'une année en vertu du Plan B, son allocation pour kilométrage personnel est calculée au prorata du nombre de mois. De plus, le nouveau salarié doit utiliser l'automobile disponible à ce moment à la Société. Le choix de la catégorie d'automobile s'effectue au moment de l'échange de son automobile.

b) Responsabilité du salarié

De plus, le salarié se rend responsable:

1. Du paiement des amendes ou pénalités ou dommages résultant de contraventions aux règlements de la circulation ou d'un usage illégal de l'automobile.
2. Du coût de réparations qu'il est nécessaire d'effectuer à l'automobile par suite de toute négligence grossière de sa part.
3. De cinquante pour cent (50%) du coût réel des dommages jusqu'à concurrence du montant déductible de 100,00 \$ dans tous les cas d'accident et d'autres bris dus aux hasards de la route. Cependant, dans la cas de bris de vitre, l'Employeur paie cent pour cent (100%) de la franchise.

4. De toute perte que pourrait subir son Employeur par suite de l'abandon, la vente ou le recel par lui de l'automobile ou sa confiscation, saisie par les autorités dûment constituées par suite de l'usage illégal de l'automobile.

c) Réparations générales, entretien et remorquage

1. Le salarié conduit l'automobile chez un dépositaire désigné par l'Employeur pour tout service et travail de réparations, à moins qu'un cas d'urgence rende la chose impossible ou impraticable. Si l'estimé des dépenses est de plus de cent dollars (100 \$) il obtient d'abord l'autorisation de l'Employeur et fait parvenir à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la date des réparations, une facture pour chaque autorisation indiquant sur celle-ci le numéro de ladite réparation.

Nonobstant ce qui précède, toute réparation sur une automobile ayant moins de 20 000 kilomètres ou moins de douze (12) mois d'usage doit être faite chez le dépositaire de la marque de l'automobile, à moins qu'un cas d'urgence rende la chose impossible et impraticable.

2. Le salarié respecte les directives contenues dans le "guide d'entretien" qui est remis par l'Employeur et les vérifications à faire subir à l'automobile.

d) Autres règlements

1. Le salarié s'engage à ne pas tirer ou pousser une automobile ou quelqu'autre véhicule. Il est toutefois permis de tirer une remorque licenciée, tel que convenu dans le présent article.
2. Le salarié doit remettre, vers le 10 de chaque mois, au chef des approvisionnements de la Société les factures qui lui sont données dans les stations-service ou dans les garages. Sur les factures originales autres que les factures d'essence, le salarié y indique le kilométrage en plus des renseignements requis.
3. Le coût de la location de garage et le coût des lavages sont à la charge du salarié.

e) Retour de l'automobile

Au terme du contrat, lors de la remise de l'automobile, tout dommage n'étant pas considéré comme usure normale et non couvert par les assurances (section collision) est à la charge du salarié.

f) En cas d'accident

Faire rapport au bureau d'assurance le plus près ou en aviser l'Employeur dans le plus bref délai possible (maximum 5 jours). Exiger la constatation des résultats de l'accident par un agent de police (ou par le formulaire de constat amiable) dans tous les cas, sauf si la situation rend le constat impossible.

16.04 Caractéristiques de l'automobile

a) Chaque modèle a comme équipement standard, outre l'équipement régulier installé par le manufacturier ce qui suit ou l'équivalent:

- moteur 6 cylindres;
- transmission automatique, 3 rapports;
- servo-freins à disques à l'avant;
- servo-direction;
- suspension renforcée;
- chauffe-moteur;
- batterie à grand débit;
- radio AM;
- enjoliveurs de roues de luxe;
- pneus radiaux ou l'équivalent.

b) De l'équipement supplémentaire, ou accessoires, peuvent être installés sur l'automobile par le représentant, à ses propres frais, à la condition expresse que le représentant obtienne au préalable la permission de l'Employeur et fasse réparer à ses frais tout dommage causé à tel équipement supplémentaire, sous réserve de la lettre d'entente relative aux options.

16.05 Assurance

a) L'automobile est assurée (promenade et affaires) comme suit:

1 000 000	\$	-	responsabilité civile
2 000		-	frais médicaux
5 000		-	35 \$ - mort, mutilation et incapacité totale
250		-	franchise - collision
25		-	franchise - risques multiples

b) Remorques et roulottes

- 1) En aucun temps, les remorques et les roulottes ne sont assurées comme telles en tant que véhicule.
- 2) En regard de la responsabilité civile:
 - i) Toutes les remorques et les roulottes utilisées occasionnellement sont assurées, à condition qu'elles n'appartiennent pas à l'Employeur ou aux salariés.
 - ii) Les roulottes résidentielles appartenant aux salariés ou qu'ils utilisent régulièrement doivent être assurées par une police d'assurance distincte, dont copie doit être fournie à l'Employeur.
- 3) Tout véhicule nécessitant un enregistrement du ministère des transports provincial, que ce soit un véhicule que l'on transporte dans une remorque ou que l'on attache à une remorque, doit être assuré par une police d'assurance distincte pour la responsabilité civile, (motoneige, mini-trail, yacht, etc...).
- 4) Les salariés doivent faire assurer toutes les roulottes prévues à 16.05 b 2) ii. du présent article qui leur appartiennent ou qu'ils utilisent régulièrement.

Ils doivent également vérifier si tout véhicule prévu à 16.05 b 3) du présent article, loué ou emprunté est effectivement assuré au moins pour responsabilité civile.

- 5) L'assureur de la flotte peut couvrir le risque additionnel pour la responsabilité civile dans le cas des roulottes prévues à 16.05 b) 2)ii du présent article. La couverture minimum doit être la même que dans le cas des véhicules prévus à 16.05 a) de celle prévue pour les automobiles, soit: 1 000 000 \$. Le salarié doit prendre les arrangements avec l'Employeur à cet effet. Il doit également fournir à l'Employeur la preuve que lesdits véhicules sont assurés pour la même protection.
 - 6) Au cas où l'assureur des automobiles louées déclare qu'un des salariés assujettis au plan B est considéré, par ce dernier, comme indésirable aux fins de l'assurance, le salarié et le Syndicat en sont informés. Il est alors possible au salarié de payer le supplément déterminé par l'assureur pour défrayer le surplus de la prime d'assurance nécessaire pour son "dossier". A défaut de quoi, le salarié en question n'a plus droit à l'usage d'une automobile, en vertu du plan B, dès réception d'un avis en conséquence de l'Employeur.
 - 7) L'usage de l'automobile n'est pas permis aux salariés en vue d'en retirer personnellement un profit.
- c) Assurance des enfants âgés de moins de 25 ans
- 1) Aucun enfant âgé de moins de vingt-et-un (21) ans n'est assuré et ne peut conduire une automobile louée par l'Employeur.
 - 2) Dans le cas des enfants âgés de vingt-et-un (21) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans: afin qu'ils soient assurés et soient autorisés à conduire l'automobile, le salarié doit en informer l'Employeur qui lui, en avise l'assureur. Le salarié doit payer la cotisation exigée de l'assureur dans chaque cas s'il y a lieu.
- d) Autres conducteurs
- Compte tenu de ce qui est prévu à 16.05 c) du présent article, le salarié ne laisse conduire que les salariés des Services de Santé du Québec ayant leur permis de conduire et les membres de leur famille ayant vingt-et-un (21) ans révolus et possédant leur permis de conduire. Toutefois, occasionnellement et de façon non régulière, l'automobile peut être conduite par toute personne âgée d'au moins vingt-cinq (25) ans et possédant son permis de conduire.

16.06 Permis de conduire

- a) L'Employeur s'engage à rembourser au salarié le coût additionnel de son permis de conduire en raison de l'assurance-automobile gouvernementale.
- b) Dans l'éventualité où le permis de conduire d'un salarié est suspendu pour une période de trois mois ou moins, les conditions suivantes s'appliquent:
- Le salarié demeure au travail à moins d'une absence prévue à la convention collective et rémunérée comme telle.
 - Durant les six (6) premières semaines de la suspension, l'Employeur lui paie son plein salaire.
 - Durant les sept (7) semaines suivantes, l'Employeur lui paie les deux tiers (2/3) de son salaire et le salarié peut combler l'autre tiers (1/3) de son salaire en utilisant soit les jours de vacances annuelles ou les jours de congés mobiles auxquels il a droit.

Si le permis de conduire d'un salarié est suspendu pour une période supérieure à trois mois, l'Employeur et le Syndicat s'entendent sur une solution temporaire occasionnée par cette situation. En cas de désaccord, le tout est référé à l'arbitrage. L'Employeur s'engage, cependant, à n'exercer aucune mesure disciplinaire envers le salarié visé.

16.07 Les options

Le salarié peut choisir, à ses propres frais, un modèle autre que le modèle de base prévu au sous-paragraphe 16.03 a) 1.; ces modèles, pouvant être choisis en option, sont l'Oldsmobile Ciera, la Chevrolet Celebrity, l'Oldsmobile Omega de luxe et la Malibu Classic ou l'équivalent.

Le salarié peut également choisir, à ses propres frais, de l'équipement additionnel autre que celui prévu au paragraphe 16.04, à l'exception de l'air climatisé, du moteur V-8 et de tout équipement pouvant avoir une incidence sur la surconsommation d'essence.

16.08 Le financement des options

L'Employeur accepte de financer le coût des options prévues au paragraphe 16.07 jusqu'à concurrence de 500 \$ au maximum; l'excédent de 500 \$, s'il y a lieu, doit être payé au comptant par le salarié lors de la commande de l'automobile.

Le montant financé, majoré de la taxe de vente et d'un taux de 10%, est remboursé à même la paie hebdomadaire sur une période de cent quatre (104) semaines.

Si le salarié quitte la Société avant d'avoir totalement remboursé le montant ainsi financé, il doit payer le solde dû au moment de son départ.

16.09 A titre de référence, il est prévu que les coûts approximatifs des modèles 1983, en sus de la compensation de base prévue à 16.03 a) 1, seront de 407 \$ pour un Chevrolet Celebrity et de 736 \$ pour un Oldsmobile Ciera.

ARTICLE 17

DROITS ACQUIS

- 17.01 A moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention, les salariés régis par les présentes conservent tous les droits dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prévaut pour fins d'interprétation.

ARTICLE 18

MODIFICATIONS ENTRAÎNANT DES MISES À PIED

- 18.01 Dans l'éventualité de modifications dans la structure ou dans le système administratif de la Société ou dans les procédés et lieux de travail, modifications entraînant des mises à pied, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites modifications.
- 18.02 Il est entendu que si une période d'entraînement nécessitant des cours à l'intérieur ou à l'extérieur de la Société est nécessaire pour occuper un nouveau poste créé à la suite de ces modifications, l'Employeur facilite cet entraînement spécial à son personnel couvert par la présente convention à la condition toutefois que le candidat soit qualifié pour suivre ce cours.
- 18.03 L'Employeur souhaite garder à son emploi son personnel actuel, mais il ne peut fournir de garantie d'emploi à quiconque à la suite de modifications qui peuvent ainsi survenir. Cependant, si des mises à pied deviennent nécessaires à la suite de ces modifications, ces mises à pied sont effectuées conformément à la convention collective.
- 18.04 L'Employeur s'engage à donner au Syndicat et au salarié visé, un préavis avant que la mise à pied ne devienne effective. Ce préavis est de trois (3) mois pour le salarié ayant acquis son droit d'ancienneté.

ARTICLE 19

CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

19.01 Tout salarié appelé à servir à titre de juré ou de témoin dans un procès civil ou criminel reçoit de l'Employeur, pendant toute la période où il est absent pour ce motif, la partie de salaire qui constitue la différence entre son salaire à titre de juré ou de témoin et son salaire à titre de salarié de la Société. Cette entente ne tient pas compte des montants d'allocation reçus par le salarié pour frais de transport, de repas, de coucher.

19.02 Dans le cas d'une mise à pied nécessitant le changement du lieu de travail et le déménagement du salarié, l'Employeur défraie les coûts normaux encourus par le déménagement. Ces coûts doivent être approuvés au préalable par l'Employeur.

Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'une succursale nécessitant le déménagement du salarié, l'Employeur s'engage:

1. A défrayer les coûts normaux encourus par le déménagement. Ces coûts doivent être approuvés au préalable par l'Employeur.
2. Après trois mois de la mise en vente de la maison du salarié, à acheter cette dernière et à payer selon le prix moyen de trois évaluateurs soit celui du salarié, celui de l'Employeur et celui choisi conjointement.
3. Dans le cas du salarié demeurant dans un loyer, à payer la pénalité prévue au bail et effectivement payée, avec un maximum de trois mois.
4. A payer au salarié, pour une durée maximum de trois jours, les allocations de dépenses prévues à l'article 13 de la présente convention collective, pour la recherche d'un nouveau logis.

ARTICLE 20

19.03 L'Employeur s'engage à protéger le salarié dès que la responsabilité civile de ce dernier est mise en cause par le fait de l'exercice de ses fonctions. L'Employeur s'engage alors à prendre fait et cause pour le salarié.

De plus, toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de salaire ni de droit.

L'Employeur s'engage à n'exercer aucune réclamation contre le salarié à moins de négligence grossière de la part du salarié dont la preuve incombe à l'Employeur.

19.04 Si un salarié est victime d'un accident de travail, l'Employeur transmet à la C.S.S.T. la formule exigée par cette dernière pour lui faire part de l'accident. Une copie est transmise au Syndicat dans les mêmes délais.

ARTICLE 20

MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 20.01 a) Tout grief relatif aux salaires et aux conditions de travail prévus ou non prévus à la convention doit être logé selon le sous-paragraphe 20.02 dans les six (6) mois suivant la date à laquelle la situation créant le grief a commencé d'exister; le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.
- b) C'est le ferme désir des parties aux présentes de rechercher et d'appliquer la solution la plus équitable dans le plus bref délai possible à tout grief relatif aux salaires et conditions de travail prévus ou non prévus à la présente convention de travail, pouvant survenir au cours de la durée de cette dernière. Dans les cas où il y a mésentente dans les opinions émises ou controverse, le grief doit être formulé et réglé conformément à la procédure suivante.
- c) Seul le Syndicat peut porter un grief en arbitrage.
- 20.02 Le salarié ou le Syndicat, s'il se croit lésé, soumet par écrit, à l'Employeur, un grief qui doit être signé. L'Employeur doit rendre sa décision par écrit dans les douze (12) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief. La décision doit être adressée au Syndicat, avec copie au salarié concerné, s'il y a lieu.
- 20.03 Si le Syndicat ou le salarié concerné jugent que la décision de l'Employeur n'est pas acceptable, le Syndicat peut porter le grief en arbitrage en avisant l'Employeur par écrit.
- 20.04 En cas d'arbitrage, le Syndicat demande au ministre du travail et de la main d'oeuvre de procéder à la nomination d'un arbitre.
- 20.05 En aucun cas, l'arbitre n'a autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 20.06 L'arbitre a autorité pour décréter le paiement de toute somme d'argent nécessitée par sa décision.

- ARTICLE 71
- 20.07 La décision de l'arbitre lie les parties.
- 20.08 Chacune des parties paie la moitié des dépenses et honoraires de l'arbitre ainsi que les frais généraux encourus pour l'arbitrage. Les autres dépenses sont à la charge respective des deux (2) parties, l'Employeur et le Syndicat.
- 20.09 L'arbitre agissant dans le cadre des présentes a les pouvoirs prévus au Code du travail de la province de Québec.

Annexe "C": Les lettres d'entente.

Annexe "D": Proposition d'assurance collective numéro 82878.

Annexe "E": Liste des salaires 1982.

ARTICLE 21

ANNEXES

21.01 Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente convention:

Annexe "A": Description des fonctions

Annexe "B" : Fonction de représentant polyvalent.

Annexe "C": Les lettres d'entente.

Annexe "D": Proposition d'assurance collective numéro 65878.

Annexe "E": Liste des salaires 1982.

ARTICLE 22

DURÉE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er janvier 1982 et le demeure pour une période de deux (2) ans, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 1983. Toutefois, il y aura réouverture de l'article 7.00 et du paragraphe 14.06 avec les droits prévus au Code du travail au 1er janvier 1983.
- 22.02 De nouvelles négociations ont lieu dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention. Dans le cas où une autre convention n'est pas conclue à la date d'échéance, la présente convention continue de s'appliquer tant et aussi longtemps qu'une autre n'est pas intervenue entre les deux (2) parties, sans préjudice toutefois à la rétroactivité que l'Employeur ou le Syndicat peut exiger.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Foy, ce

7 ième jour du mois de JULIET 19 82.

LES SERVICES DE SANTE
DU QUEBEC

Maurice Savard
Directeur général

Maurice Savard
Directeur des
Ressources humaines

LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE
VENTE DE LES SERVICES DE SANTE
DU QUEBEC (CSN)

Robert Bouchard
Gilbert Huettner

ANNEXE "A"

DESCRIPTION SOMMAIRE DES FONCTIONSCONSEILLER TECHNIQUE

Sous la direction du directeur, le conseiller technique doit fournir son assistance au directeur et aux représentants afin de les aider à obtenir le maximum d'efficacité dans la vente des contrats d'assurance de la Société.

De façon particulière, il doit:

- a) Représenter la Société dans divers milieux.
- b) Etablir des contacts et faire de la prospection générale au sein des secteurs de vente qui lui sont désignés.
- c) Assister à divers congrès.
- d) Faire connaître les représentants-vendeurs aux personnes-clefs de divers milieux sociaux.
- e) Accompagner, lors de leurs visites de vente, les représentants-vendeurs qui lui sont désignés par son directeur.
- f) Seconder ou aider les représentants-vendeurs et les représentants-service lors de leurs exposés aux clients.
- g) Activer la vente d'assurance en conseillant les représentants-vendeurs.
- h) Offrir en vente, occasionnellement et sur demande de son directeur, au nom de la Société, des contrats d'assurance collective.
- i) Donner, occasionnellement, des cours dans divers milieux syndicaux ou autres.
- j) Assister aux journées d'étude de la vente et aux réunions générales du personnel de vente organisées par le secteur des ventes.
- k) Faire rapport, sur demande de son directeur, des activités qui lui sont confiées.
- l) Fournir, au directeur de succursale, des renseignements sur les techniques d'action, de même que sur les politiques particulières à certains milieux.

CONSEILLER TECHNIQUE

- m) Exécuter, à la demande de son supérieur immédiat, tout autre travail de nature occasionnelle relié au secteur des ventes.

CONSEILLER EN RÉGIME DE RETRAITE

Le conseiller en régime de retraite est celui qui, sous la direction de son supérieur immédiat et en collaboration avec les directeurs de succursales, agit à titre de conseiller en régime de retraite auprès des groupes en fournissant son assistance et son aide aux représentants-vendeurs.

De façon particulière, il doit:

- a) Intervenir auprès des clients éventuels et fournir les explications nécessaires à la bonne compréhension de nos régimes de retraite.
- b) Analyser des régimes de retraite existants et établir des comparaisons.
- c) S'occuper de promouvoir la vente de régimes de retraite auprès des divers organismes.
- d) Préparer ou collaborer à la préparation des documents nécessaires à la vente et à l'administration des régimes de retraite.
- e) Collaborer, à l'occasion, à l'élaboration des méthodes d'administration des régimes de retraite: système d'enregistrement des données, système de contrôle des argents reçus, etc.
- f) Préparer et donner des cours relatifs aux régimes de retraite à l'intention des représentants.
- g) Assister aux journées d'étude de la vente et aux réunions générales du personnel de vente organisées par le secteur des ventes.
- h) Préparer les rapports requis par les autorités.
- i) Exécuter, à la demande de son supérieur immédiat, tout autre travail de nature occasionnelle, relié au secteur des ventes.

REPRÉSENTANT-VENDEUR

Sous la direction de son directeur, le représentant-vendeur établit des relations et présente, dans le but de vendre, à des clients éventuels les régimes d'assurance de la Société.

De façon particulière, il doit:

- a) Etablir des contacts au niveau de la partie syndicale, patronale, des associations, des organismes, etc.
- b) Etudier les besoins et offrir en vente aux groupes approchés une ou plusieurs des garanties suivantes: accident-maladie, vie, salaire, régimes de rentes, etc.
- c) Préparer et proposer des régimes d'assurance-groupe directement ou à l'aide de soumissions dans le but de mener à terme la vente des régimes.
- d) Assister, régulièrement, à la réunion des représentants à la succursale à laquelle il est rattaché.
- e) Présenter, hebdomadairement, un rapport de ses activités pour la dernière semaine écoulée.
- f) Assister aux journées d'étude de la vente et aux réunions générales du personnel de vente organisées par le secteur des ventes.
- g) Assister, occasionnellement, aux cours déterminés par la Société.
- h) Participer, occasionnellement, à l'initiation de nouveaux représentants.
- i) Aider à l'inscription de nouveaux assurés et faire un travail relevant des représentants-service.
- j) Exécuter, à la demande de son supérieur immédiat, tout autre travail de nature occasionnelle, relié au secteur des ventes.

REPRÉSENTANT-SERVICE

Sous la direction de son directeur, le représentant-service assure les bonnes relations entre les groupes assurés et la Société par des visites régulières auprès des groupes qui lui ont été assignés.

De façon particulière, il doit:

REPRÉSENTANT-SERVICE

- a) Evaluer les garanties en vigueur dans les groupes déjà assurés et suggérer les améliorations appropriées à leurs besoins.
- b) Présenter et justifier les conditions de renouvellement aux groupes déjà assurés dans le but de les conserver comme clients.
- c) Visiter les responsables de groupes déjà assurés par la Société et s'assurer du bon fonctionnement de ces groupes.
- d) Fournir les informations et les explications nécessaires aux responsables de groupes pour répondre à leurs questions et faciliter leur travail d'administration.
- e) Inscrire des membres nouvellement assurés et participer à des inscriptions lors de campagnes spéciales.
- f) Expliquer lors de réunions, les régimes d'assurance en vigueur.
- g) Assister, régulièrement, à la réunion des représentants à la succursale à laquelle il est rattaché.
- h) Présenter, hebdomadairement, un rapport de ses activités pour la dernière semaine écoulée.
- i) Assister aux journées d'étude de la vente et aux réunions générales du personnel de vente organisées par le secteur des ventes.
- j) Participer, occasionnellement, à l'initiation de nouveaux représentants.
- k) Assister, occasionnellement, aux cours déterminés par la Société.
- l) Exécuter, à la demande de son supérieur immédiat, tout autre travail de nature occasionnelle, relié au secteur des ventes.

LETTRE D'ENTENTE

ANNEXE "B"

FONCTION DE REPRÉSENTANT POLYVALENT

1.01 L'Employeur se réserve le droit, au cours de la présente convention, après entente avec le Syndicat, d'instaurer à titre expérimental, pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois, la fonction de représentant polyvalent.

Le représentant polyvalent est celui qui est affecté dans un territoire donné au travail normalement accompli par le représentant-vendeur et par le représentant-service.

Toutes les dispositions de l'article 7 sont à négocier par les parties au 1er janvier 1983 selon les délais et les droits des parties prévues au Code de travail du Québec.

Les dispositions du paragraphe 14.94, portant sur le régime de retraite, sont à négocier par les parties au 1er janvier 1983 selon les délais et les droits des parties prévues au Code de travail du Québec.

Cette lettre d'entente devient valide au moment où les représentants prévus aux paragraphes 1 et 2 de la présente lettre d'entente.

Cette entente fait partie intégrante de la présente convention collective en vigueur au 1er janvier 1982 au 31 décembre 1982.

En foi de quoi les parties ont apposé leurs signatures à Sainte-Hyacinthe, le 1er jour de mois de juillet 1982.

LES PARTIES ONT APPOSÉ LEURS SIGNATURES ET LEURS SCELLES EN PRÉSENCE DE DEUX TÉMOINS EN LA FORME SUIVANTE :

LETTRE D'ENTENTE

Entente intervenue entre "LES SERVICES DE SANTE DU QUEBEC" et "LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE VENTE" relativement aux dispositions de l'article 7 et du paragraphe 14.06 de la convention collective en vigueur du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1983.

En vertu de cette entente, les parties conviennent de ce qui suit:

1. Les dispositions de l'article 7, portant sur les salaires, valent pour l'année 1982 à l'exception des paragraphes 7.07, 7.08, 7.09 et 7.10 qui sont suspendus dans leur application pour l'année 1982.

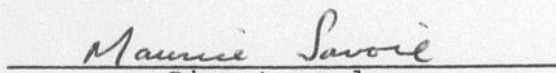
Toutes les dispositions de l'article 7 sont à négocier par les parties au 1er janvier 1983 selon les délais et les droits des parties prévus au Code de travail du Québec.

2. Les dispositions du paragraphe 14.06, portant sur le régime de retraite sont à négocier par les parties au 1er janvier 1983 selon les délais et les droits des parties prévus au Code de travail du Québec.
3. Cette lettre d'entente devient caduque au terme des négociations prévues aux paragraphes 1 et 2 de la présente lettre d'entente.
4. Cette entente fait partie intégrante de la présente convention collective en vigueur du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1983.

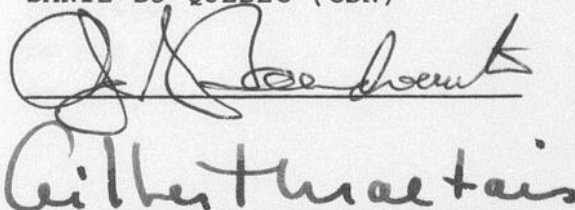
En foi de quoi les parties ont apposé leurs signatures à Sainte-Foy, ce 7e jour du mois de juillet 1982.

LES SERVICES DE SANTE DU QUEBEC


Directeur général


Directeur des
Ressources humaines

LE SYNDICAT DU PERSONNEL
DE VENTE DE LES SERVICES DE
SANTE DU QUEBEC (CSN)


Gilbert Thériault

ANNEXE "E"

S A L A I R E S 1 9 8 2

Villeneuve Gilles	33 002,76	\$
Blanchet Jean-Yves	32 175,96	
Bouchard Gabriel	30 209,24	
Dubé Jean	29 395,00	
Mainguy André	29 395,00	
Maltais Gilbert	26 039,96	
Lapointe Gilles	25 079,00	
Plante Pierre	24 040,04	
Blackburn Claude	24 040,04	
Di Vita André	20 323,60	
La Salle Denis	19 323,64	
Beaudoin Yvon	30 858,80	
Jamieson Guy	29 638,88	
Thorn Marcel	33 210,76	
Tremblay Pierre	30 661,72	
Valin Michel	29 768,88	
Perreault André	24 040,04	
Morel Robert	24 040,04	
Boisjoli François	23 031,76	
Renaud Michel	23 031,76	
Boudreault Gabriel	27 543,80	
Dumont Paul	29 614,96	
Millette Normand	25 079,00	
Gagné Claude	24 040,04	
Levac André	32 249,80	