



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8501048**

6404-8

Dépôt refusé **06404-8**

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-19390-01
Date	Signature 85-04-16	Reception 85-04-25	Durée	Du 85-04-16	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 8

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des salariés de la Caisse d'Economie des Portugais de Mt1 (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant La Caisse D'Economie des Portugais de Mt1 3956 Boul. St-Laurent Montréal, Québec H2W 1Y3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Caisse d'Economie Desjardins du Québec Att: Pierre Fecteau 7755 Boul. Louis H. Lafontaine Anjou, Québec H1K 4M6	Région <u>06-06</u> Activité <u>7021(9)</u> Affiliation <u>06</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

Art. 39 déposée au Ministère pour changement de l'employeur

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
CÉLINE Carette/ms <i>[Signature]</i>	85-05-07

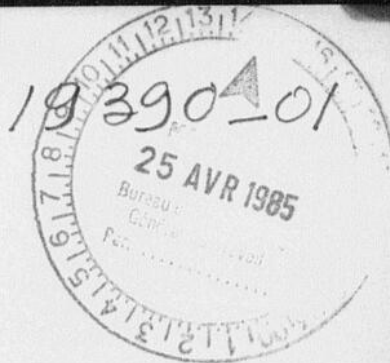
Pour renseignements

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

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

RECHERCHE
1001, RUE DELORIMIER
Montréal (Québec)
H2K 4M5

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA CAISSE D'ECONOMIE DES PORTUGAIS DE MONTREAL

4244, Boulevard St-Laurent
Montréal (Québec)
H2W 1Z3

Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CAISSE D'ECONOMIE
DES PORTUGAIS DE MONTREAL (C.S.N.)**

1601, rue DeLorimier
Montréal (Québec)
H2K 4M5

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
ART. 1	DISPOSITIONS PRELIMINAIRES 1-2-3
ART. 2	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION 4
ART. 3	DROITS DE GERANCE 5
ART. 4	REGIME SYNDICAL 6
ART. 5	REPRESENTATION SYNDICALE 7-8
ART. 6	MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS 9-10
ART. 7	ARBITRAGE 11-12
ART. 8	GREVE ET LOCK-OUT 13
ART. 9	DISCIPLINE 14
ART. 10	SANTE ET SECURITE 15
ART. 11	DISPOSITIONS GENERALES 16
ART. 12	ANCIENNETE 17-18-19
ART. 13	DUREE DU TRAVAIL 20
ART. 14	HEURES SUPPLEMENTAIRES 21-22
ART. 15	JOURS FERIES 23
ART. 16	CONGES SPECIAUX 24
ART. 17	CONGE DE MATERNITE 25-26
ART. 18	CONGE DE MALADIE 27
ART. 19	ASSURANCE-GROUPE 28
ART. 20	JURE OU TEMOIN 29
ART. 21	VACANCES 30-31
ART. 22	FONDS DE COMPENSATION 32-33
ART. 23	CONGE SANS SOLDE 34
ART. 24	SALAIRES 35-36
ART. 25	AUGMENTATIONS GENERALES - RETROACTIVITE 37
ART. 26	DUREE ET REOUVERTURE DE LA CONVENTION 38

LETTRES D'ENTENTES

ANNEXES

ART. 1 DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

- 1- D'une part, "La Caisse d'Economie des Portugais de Montréal" ayant son siège social au 4244, boul. St-Laurent, Montréal, Québec, ci-après appelée "L'Employeur" ou "La Caisse";
- 2- D'autre part "Le Syndicat des Employés de la Caisse d'Economie des Portugais de Montréal (C.S.N.)" dûment accrédité par le Ministère du Travail et ayant son siège social au 1601, rue Delorimier, Montréal, Québec, ci-après appelé "Le Syndicat".

1.02 Les parties reconnaissent que la Caisse d'Economie doit être avant tout au service de ses membres suivant les lois et les règlements qui la régissent.

1.03 Le but de la présente convention est de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre la Caisse d'Economie et ses employés.

1.04 Travail confidentiel

Le Syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des employés de la Caisse au cours de leur travail. Il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet en tout temps. Cette obligation lie l'employé même après sa mise à pied.

1.05 Amendement à la convention

Les parties peuvent modifier le contenu de cette convention ainsi que d'y ajouter ou soustraire des dispositions uniquement par entente écrite dûment signée par les représentants autorisés des dites parties.

1.06 Annexes

Les annexes et les lettres d'ententes contenues dans la présente convention en font partie intégrante.

ART. 1 DISPOSITIONS PRELIMINAIRES (SUITE)

1.07 Dispositions illégales

La convention doit être lue et interprétée dans son ensemble. Advenant qu'un article de la présente convention devienne nul par la suite d'une nouvelle loi fédérale ou provinciale, seul cet article en sera affecté et les parties devront se rencontrer pour le rendre conforme à la loi. Tout grief à ce sujet sera réglé en conformité avec la procédure de grief et d'arbitrage.

1.08 Préséance de la convention

Cette convention collective de travail a préséance sur toute entente collective ou individuelle, entre l'Employeur et un employé.

1.09 Règles d'interprétation

Les règles d'interprétation suivantes s'appliquent à cette convention:

- 1- Le genre masculin comprend les deux sexes, à moins que le contexte n'indique le contraire.
- 2- Le nombre singulier s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce, chaque fois que le contexte se prête à cette extension.
- 3- Quel que soit le temps du verbe employé dans une disposition, cette disposition est tenue pour être en vigueur à toutes les époques et dans toutes les circonstances où elle peut s'appliquer.

1.10 Définitions

- 1- "**Convention**" signifie la présente convention collective de travail.
- 2- "**Employé**" signifie tout salarié visé par le certificat d'accréditation et couvert par la présente convention collective.
- 3- "**Employé permanent**" signifie tout employé visé par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période de probation prévue à l'article 12.02.
- 4- "**Employé en probation**" désigne l'employé qui n'a pas complété sa période de probation prévue à l'article 12.02.

ART. 1 DISPOSITIONS PRELIMINAIRES (SUITE)

1.10 Définitions (suite)

- 5- "Employé à l'essai" désigne l'employé qui n'a pas complété sa période d'essai prévue à l'article 12.09 a).
- 6- "Promotion" doit s'interpréter comme étant la mutation d'une classe d'emploi à une autre, comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le taux est plus élevé.
- 7- "Rétrogradation" signifie l'acte de muter un employé à un poste de travail dans une classe inférieure.

1.11 Comité de négociation

Il est reconnu que le Comité de négociation syndical est composé de deux (2) membres du Syndicat. Un permis d'absence, sans perte de salaire, est accordé à deux (2) employés membres du Comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation.

1.12 Conseiller du Syndicat

En cas de négociation ou de grief, le Syndicat a droit d'être assisté par un conseiller syndical de son choix.

ART. 2

RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, l'Employeur reconnaît le Syndicat des Employés de la Caisse d'Economie des Portugais de Montréal (C.S.N.), comme agent négociateur au sens du Code du Travail.

ART. 3 DROITS DE GERANCE

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires, sujet aux seules restrictions imposées par la loi et par cette convention.

3.02 Changements technologiques

1. Lors d'une amélioration technique ou technologique ayant une incidence sur les conditions de travail des employés, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre aux employés de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
2. Si un salarié devait être mis à pied, il recevra une paie de séparation équivalant à ce qu'il recevrait pour ses vacances sur une base annuelle, tel que prévu à l'article 21.01.

ART. 4

REGIME SYNDICAL

4.01

Condition d'emploi

- 1- Au moment de son engagement, le nouvel employé doit signer sa carte d'adhésion au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son embauche.
- 2- Un employé expulsé ou refusé par le Syndicat peut continuer à conserver son emploi.
- 3- Comme condition d'emploi, tout employé, syndicable selon le certificat d'accréditation de la Caisse, doit accepter de payer la cotisation fixée par le Syndicat.

4.02

Cotisation syndicale

- 1- Le Syndicat doit aviser l'Employeur, par écrit, du montant de la cotisation syndicale.
- 2- L'Employeur s'engage à retenir la cotisation syndicale de la paie hebdomadaire de chaque employé et à verser au compte du Syndicat le montant global au plus tard la semaine qui suit la retenue.
- 3- Une liste des noms des cotisants ainsi que des montants perçus est remise au Syndicat avec les cotisations.
- 4- L'Employeur inscrit sur les formules T-4 et TP-4 le montant total des cotisations syndicales effectuées pour chaque employé.
- 5- Les employés syndiqués peuvent se retirer du Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective; ils peuvent aussi révoquer la cotisation prévue au paragraphe précédent pendant cette même période. Dans un cas comme dans l'autre, l'employé doit en aviser par écrit l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur continue cependant à percevoir les cotisations pour la durée de la convention collective.

ART. 5 REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 Représentation syndicale

- 1- Conformément à la clause 2.01 des présentes, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant en matière de conditions de travail des employés régis par cette convention.
- 2- Sur rendez-vous avec les représentants de l'Employeur, ceux-ci peuvent recevoir les représentants du Syndicat désignés par celui-ci dans les cinq (5) jours. Les rencontres pourront avoir lieu pendant les heures de travail, à la condition qu'elles ne nuisent pas au service aux membres.

5.02 Avis des noms des officiers

Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit des noms des officiers avant qu'il soit tenu de les reconnaître.

5.03 Liberté d'action

- 1- Toutes les rencontres prévues par cette convention pourront avoir lieu pendant les heures normales de travail de jour, sur rendez-vous.
- 2- Tout employé officiellement désigné par le Syndicat pour assister à une des rencontres désignées par le paragraphe 1-, de la présente clause, doit aviser verbalement son supérieur dans un délai raisonnable, avant de quitter son poste de travail.
- 3- Un employé qui a droit, suivant les paragraphes 1- et 2-, d'assister à une rencontre avec l'Employeur, ne perd pas de salaire pour le temps ainsi consacré, pendant les heures normales de travail.

5.04 Droit d'afficher

L'Employeur doit mettre un tableau d'affichage à la disposition du Syndicat. Tout avis ou toute communication provenant du mouvement syndical peut y être affiché à la condition de porter la signature d'un officier du Syndicat.

5.05 Délégation syndicale

- 1- Le Syndicat a le droit de déléguer des représentants aux assises des organismes auxquels il est affilié.

ART. 5 REPRESENTATION SYNDICALE (SUITE)

5.05 Délégation syndicale (suite)

- 2- Un employé délégué en vertu du paragraphe 1- a le droit de s'absenter du travail, sans solde, pour y assister, à la condition qu'il en avise par écrit son supérieur au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant son départ. L'avis doit prévoir la durée de l'absence. Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser dix (10) jours ouvrables par année pour l'ensemble des employés.

- 3- Pas plus d'un (1) employé à la fois n'est libéré à cette fin.

ART. 6 MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

6.01 Le terme grief signifie toute mésentente relativement à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective.

6.02 Méthode

L'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la méthode suivante:

1- Première étape

L'employé, seul ou accompagné du délégué officiel du Syndicat, soumet son grief par écrit au directeur dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. L'avis de grief doit indiquer la nature du litige et la nature du redressement ou correctif demandé. Le grief doit être signé par l'employé. Le directeur doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

2- Deuxième étape

Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai imparti au directeur, le Syndicat peut soumettre le grief au directeur du personnel de la Fédération des Caisses d'Economie Desjardins du Québec dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du directeur de la Caisse, ou de l'expiration du délai imparti à celui-ci selon le cas. Le directeur du personnel de la Fédération des Caisses d'Economie Desjardins du Québec ou son délégué doit faire part de sa décision par écrit au représentant du Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

3- Troisième étape

Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais impartis au directeur du personnel de la Fédération des Caisses d'Economie Desjardins du Québec, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 7 dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du directeur du personnel de la Fédération des Caisses d'Economie Desjardins du Québec ou de l'expiration du délai prévu.

ART. 6 MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS (SUITE)

6.03 Grief collectif

Dans le cas d'un grief visant plusieurs employés ou dans le cas d'un grief de portée générale, le délégué officiel du Syndicat peut soumettre un grief par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. Le Syndicat doit spécifier la nature du grief, le redressement demandé et les noms de tous les employés visés; en plus, le grief doit porter la signature du délégué officiel du Syndicat.

ART. 7

ARBITRAGE

7.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs prévue à l'article 6 peuvent, en dernier ressort, être référés à un arbitre. Dans ce cas, le Syndicat doit référer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu au paragraphe 6.02-3, et copie de l'avis de référence doit être envoyée au directeur de la Caisse.

7.02 Choix de l'arbitre

Alors les deux parties s'entendent sur le choix d'un arbitre unique. A défaut de s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander la nomination d'un arbitre, conformément à l'article 100 du Code du Travail du Québec.

7.03 Délai

1. Les délais prévus aux articles 6 et 7 de la présente convention sont de rigueur.
2. Une erreur de forme dans l'exposé d'un grief ou un vice de forme n'invalide pas ledit grief.

7.04 L'arbitre à qui un grief a été référé devra, dans les plus brefs délais possible, convoquer les représentants des parties, entendre la preuve et les arguments de chacune des parties et rendre une décision écrite et motivée qu'il adressera à chacune des deux parties, dans les plus brefs délais possible. Les deux parties conviennent de coopérer pour assurer la célérité et l'efficacité de l'arbitrage.

Dans les cas d'avis écrit, de congédiement, suspension ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de:

- a) Réintégrer l'employé congédié, suspendu ou rétrogradé à son ancien emploi avec pleine compensation.
- b) Maintenir la mesure disciplinaire.
- c) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu le montant de la compensation auquel un employé injustement suspendu, congédié ou rétrogradé pourrait avoir droit, en tenant compte toutefois des gains que l'employé a pu recevoir dans l'intervalle.

ART. 7 ARBITRAGE (SUITE)

7.05 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette convention, de même que les salariés qui y sont assujettis.

7.06 Frais de l'arbitre

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

ART. 8

GREVE ET LOCK-OUT

8.01 La grève et le lock-out, au sens du Code du Travail, sont prohibés pendant la durée de cette convention.

ART. 9 DISCIPLINE

9.01 Recours au grief

Un employé qui a terminé sa période de probation et qui est l'objet d'un congédiement ou d'une suspension, peut demander à l'Employeur un avis écrit énonçant les raisons d'une sanction de cette nature. Cet employé et/ou le Syndicat peut soumettre son cas selon le mode de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

9.02 Droits d'ancienneté

Les droits d'ancienneté d'un employé ne doivent pas être affectés ou interrompus par l'imposition d'une mesure disciplinaire sauf dans le cas d'un congédiement pour juste cause.

9.03 Dossier personnel

- 1- Dans le cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet à l'employé concerné l'avis de sanction et les motifs. Il fait savoir au Syndicat, par écrit, le nom de l'employé concerné et la nature de la mesure qu'il lui est destinée.
- 2- Un avis disciplinaire versé au dossier d'un employé qui date de plus de douze (12) mois, ne peut être invoqué par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense. Les avis oraux ne sont pas consignés au dossier d'un employé.
- 3- Si un employé désire obtenir des renseignements susceptibles de faire partie de son dossier personnel, il peut en faire la demande au directeur qui devra les lui transmettre.

ART. 10 SANTE ET SECURITE

10.01 Intention

L'Employeur doit prendre toutes les dispositions afin de s'assurer la sécurité, la santé et le bien-être des employés sur les lieux du travail.

ART. 11

DISPOSITIONS GENERALES

11.01 Copies de la convention

- 1- L'Employeur voit à l'impression de cette convention collective et en assume les frais, il en remettra une copie aux employés qui en font la demande.
- 2- L'Employeur en remet une copie à tout nouvel employé lors de son embauche.

11.02 Répartition des tâches

- 1- Advenant le cas de changement d'ordre technique ou majeur ayant pour effet de modifier, de façon substantielle une fonction couverte par la convention, la Caisse avisera le Syndicat vingt (20) jours ouvrables avant l'application du changement.
- 2- Si l'Employeur doit créer une nouvelle tâche, ou modifier de façon substantielle les tâches existantes en vertu de modifications à ses opérations, il doit aviser le Syndicat de l'implantation dudit changement au moins vingt (20) jours à l'avance.
- 3- Pendant le délai prévu au paragraphe 2, et à la demande expresse du Syndicat, les deux parties se réuniront afin de négocier la rémunération de la nouvelle tâche ou de celle qui est modifiée de façon substantielle. Si les deux parties ne s'entendent pas concernant la rémunération, le Syndicat pourra avoir recours à la procédure de griefs.

ART. 12 ANCIENNETE

12.01 Définition

"Ancienneté" signifie la période de temps qu'un employé est à l'emploi de la Caisse.

12.02 Acquisition de l'ancienneté

- 1- Dès qu'un nouvel employé, sans expérience reconnue, est embauché, il est soumis à une période probatoire de soixante (60) jours ouvrables.
- 2- Pendant cette période probatoire, l'employé jouira de tous les bénéfices de cette convention. Cependant dans le cas d'une mise à pied ou d'un congédiement, ce dernier ne pourra pas recourir à la procédure de griefs. A la fin de la période probatoire, l'employé devient permanent et son ancienneté prend effet à la date de son embauchage.

12.03 Accumulation d'ancienneté

L'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler jusqu'à ce qu'il la perde selon la clause 12.04.

12.04 Perte d'ancienneté

Un employé perd ses droits d'ancienneté pour une des raisons suivantes:

- a) s'il quitte son emploi de son plein gré;
- b) s'il est congédié pour juste cause;
- c) mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;
- d) dans le cas d'absence pour un accident ou maladie, non survenu dans l'accomplissement de son travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de vingt-quatre (24) mois; après vingt-quatre (24) mois, il perd son ancienneté.

12.05 Application d'ancienneté

L'ancienneté s'applique dans le cas de promotion, rétrogradation, de mise à pied, de rappel au travail, de vacances annuelles et de poste vacant, selon les dispositions de cette convention.

ART. 12 ANCIENNETE (SUITE)

12.06 Cas de promotion

La préférence sera accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi concerné.

12.07 Poste vacant

Tout poste vacant que la Caisse d'Economie désire combler, ou toute fonction nouvellement créée, couverte par le certificat d'accréditation, doit être affichée aux endroits habituels d'affichage, durant une période de cinq (5) jours ouvrables. Le poste devra être attribué dans les plus brefs délais possible. Le poste pourra cependant être attribué temporairement pendant la période d'affichage.

12.08 Tout employé, pour qui le poste constitue une promotion, a le droit durant cette période d'affichage de présenter sa candidature par écrit à la Caisse d'Economie.

- 12.09 a) Le candidat auquel le poste sera attribué aura droit à une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours ouvrables. Advenant le cas où le candidat ne pourrait satisfaire aux exigences de la tâche, il reprendra l'occupation qu'il détenait antérieurement.
- b) En tout temps pendant cette période, l'employé peut renoncer à la promotion et reprendre ses anciennes fonctions, sans préjudice à tous ses droits. Advenant le cas où le candidat ne pourrait satisfaire aux exigences de la tâche, l'Employeur peut le retourner à ses anciennes fonctions, sans préjudice aux droits de l'employé.
- c) Le remplacement des employés absents est offert sur une base volontaire aux employés dans une même fonction, compte tenu de l'ancienneté et de la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche. S'il n'y a personne qui accepte, le remplacement devient alors obligatoire. L'Employeur choisit alors l'employé par ordre inverse d'ancienneté, à la condition que ce dernier puisse satisfaire aux exigences de l'emploi.

ART. 12 ANCIENNETE (SUITE)

12.10 Mise à pied

- a) Un (1) mois civil précédant la mise à pied d'un employé, l'Employeur doit en aviser par écrit le Syndicat et chaque employé impliqué.
- b) Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté. L'employé ayant le moins d'ancienneté est le premier mis à pied et ainsi de suite.

12.11 Rappel au travail

- a) Les employés qui ont été mis à pied les derniers seront rappelés les premiers.
- b) Les rappels sont faits par courrier recommandé, envoyés à la dernière adresse connue de l'employé impliqué, et copie de ce rappel est alors envoyée au Syndicat.
- c) Un employé rappelé au travail, doit communiquer avec l'Employeur dans les sept (7) jours ouvrables de la date du timbre de la lettre recommandée; au cas contraire, il perd son ancienneté, sauf si l'employé a été empêché de communiquer avec l'Employeur pour une raison valable, telles que maladie, incapacité physique, etc.; toutefois, dans ce dernier cas, l'employé doit dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis indiqué plus haut, aviser l'Employeur de son intention de reprendre ou non son travail dans un délai n'excédant pas un (1) mois de l'avis de rappel.

12.12 Promotion hors de l'unité de négociation

Si un employé promu à un poste hors de l'unité de négociation mais à l'intérieur de la Caisse d'Economie, redevient employé au sens de cette convention, conformément au premier paragraphe, toute l'ancienneté qu'il a alors accumulée au service de la Caisse d'Economie sera portée à son crédit et il réintégrera alors l'unité de négociation; il reprendra le salaire qu'il aurait eu s'il n'y avait pas eu de promotion. Toutefois, cette disposition s'annule si l'employé est hors de l'unité de négociation pour une période excédant un (1) an.

ART. 13 DUREE DU TRAVAIL

13.01 Heures normales de travail

Les heures normales de travail sont de trente-six (36) heures par semaine, du lundi au vendredi, selon les horaires de travail.

13.02 Horaire de travail

1- L'horaire de travail est établi par l'Employeur, après consultation avec les employés et en respectant les exigences du service aux membres.

2- L'horaire de travail des employés est de:

9h00 à 17h30, le lundi
9h00 à 17h00, les mardi et mercredi
9h00 à 20h00, le jeudi
9h00 à 19h00, le vendredi

13.03 Période de repas

Chaque employé a droit à une (1) heure continue pour les repas du midi et à une demi-heure (1/2) pour le souper, les jeudi et vendredi soirs. La période de repas du midi et du soir est déterminée par l'Employeur en tenant compte des besoins du service aux membres.

13.04 Période de repos

Chaque employé prend deux (2) périodes quotidiennes de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune.

ART. 14 HEURES SUPPLEMENTAIRES

14.01 Principe

Toutes les heures ou partie d'heures travaillées en dehors de l'horaire normal de travail d'un employé sont des heures supplémentaires.

14.02 Tarifs majorés

- a) Les heures supplémentaires sont rémunérées sur la base du tarif hebdomadaire d'un employé converti en tarif horaire.
- b) Le tarif horaire d'un employé est établi en divisant son tarif hebdomadaire normal par trente-six (36) heures.
- c) Les heures supplémentaires sont rémunérées en vertu des règlements suivants:
 - 1- Du lundi au vendredi, le tarif horaire de l'employé majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi).
 - 2- Les samedis, le tarif horaire de l'employé majoré de cinquante pour cent (50%).
 - 3- Un dimanche, le tarif de l'employé majoré de cent pour cent (100%) (temps double).
 - 4- Le travail exécuté un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié en plus du paiement du jour férié.
- d) Le surtemps sera offert sur une base volontaire aux employés par ordre d'ancienneté, en rotation dans une même fonction.
- e) Le temps requis dans les cas d'erreurs est rémunéré au taux régulier mais ne peut être comptabilisé pour fins de calcul du temps supplémentaire. Cependant, dès que l'erreur sera trouvée, s'il s'avère qu'elle est imputable à une personne non régie par la présente convention, le temps requis effectivement travaillé sera rémunéré au taux de temps supplémentaire pour le ou les employés qui auront ainsi travaillé.

ART. 14 HEURES SUPPLEMENTAIRES (SUITE)

- 14.02 (suite)
- f) Si l'erreur est attribuable, à première vue, à un ou plusieurs employés, seul(s) cet (ces) employé(s) doit(vent) demeurer au travail pour corriger l'erreur.
 - g) Si l'erreur ne peut être attribuée, à première vue, à un ou plusieurs employés, tous les employés susceptibles d'avoir causé l'erreur devront demeurer au travail pour corriger cette erreur.
 - h) L'Employeur ne retient pas indûment les employés au travail pour corriger des erreurs si ce travail peut être fait efficacement durant les heures normales.
 - i) Aucune heure de travail supplémentaire ne peut être effectuée par les employés sans l'approbation préalable de l'Employeur. Le travail supplémentaire est sur une base volontaire, à la condition qu'il y ait un nombre suffisant d'employés disponibles pour effectuer le travail requis; au cas contraire, ce travail devient obligatoire. L'Employeur choisit les employés en tenant compte de l'ancienneté, à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences de l'emploi.

14.03 Rappel au travail

Tout employé rappelé de son domicile pour travailler sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail et aura le privilège de choisir, parmi les deux (2) options suivantes, le mode de paiement qui lui est le plus rémunérateur:

- a) minimum stipulé à temps simple, selon la convention;
- b) le temps réellement travaillé, suivant les barèmes établis dans la présente convention régissant le taux des heures supplémentaires.

Toutefois, n'est pas considéré comme un "rappel au travail" un travail pour lequel l'employé aura été avisé au cours de sa journée régulière de travail.

ART. 15 JOURS FÉRIÉS

15.01 ENUMERATION

Les jours suivants sont chômés et payés à tous les employés réguliers:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de Dollard
Fête nationale des Québécois
1er juillet
Fête du travail
Action de Grâces
Armistice
Noël
Lendemain de Noël

La Caisse fermera ses portes à 12h00 la veille de Noël ainsi que la veille du Jour de l'An.

Un (1) congé mobile à une date convenue entre l'employé et l'Employeur; l'employé doit donner une semaine d'avis à l'Employeur avant de prendre son congé mobile.

- 15.02 Lorsqu'un des jours précités coïncide avec les vacances annuelles d'un employé, ce jour sera reporté à une autre date choisie après entente entre les parties. A défaut d'entente, ce jour lui sera payé au taux régulier.
- 15.03 Les jours fériés ci-dessus mentionnés sont observés la journée ouvrable, à moins que les gouvernements ou d'autres groupes n'aient fixé une autre journée.
- 15.04 La Caisse garantit TREIZE (13) jours de fête payés par année et les employés auront droit de prendre la différence entre le nombre de jours respectés par les banques et les TREIZE (13) jours auxquels ils ont droit, aux dates convenues entre les parties, les employés ayant plus d'ancienneté auront le premier choix.
- 15.05 Pour qu'un employé bénéficie de ces congés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, s'il a été requis de le faire, à moins de permission de la part de l'Employeur ou dans les cas d'absences avec paie prévues par la présente convention. Les fêtes chômées seront payées dans le cas d'absences pour activités syndicales.

ART. 16

CONGES SPECIAUX

- 16.01 L'employé permanent ou en probation a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et les raisons suivantes:
- a) Décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à compter du décès.
 - b) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur: quatre (4) jours ouvrables.
 - c) Décès du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours ouvrables.
 - d) Décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère: jour des funérailles.
 - e) Naissance de son enfant: un (1) jour, le jour même de la naissance.
 - f) Mariage de l'employé: un (1) jour (la veille ou le jour du mariage).
 - g) Dans le cas des absences prévues au paragraphe b) ci-dessus mentionné, l'employé a droit à un (1) jour ouvrable additionnel si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de son domicile.
- 16.02 Les congés prévus au paragraphe "b" et "c" de la clause 16.01 sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.
- 16.03 A l'exception des congés prévus à la clause 16.01 "a", ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- 16.04 Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat.
- 16.05 Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé sont payés.
- 16.06 La rémunération de cette journée est égale à 1/5 de la paie régulière hebdomadaire.

ART. 17 CONGE DE MATERNITE

17.01 L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

17.02 MODALITES

a) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin, attestée par un certificat médical. Son congé de maternité est réputé commencer au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

b) L'employée enceinte peut cesser de travailler à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue de la naissance. L'employée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle doit préciser. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.

c) A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, si l'employée est encore au travail elle doit fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité. L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

17.03 La période totale d'absence ne doit pas dépasser vingt-six (26) semaines à compter de la date effective du départ ou de la date réputée du départ, tel qu'énoncé à 17.02 a).

17.04 Dans le cours de la quatorzième (14e) semaine du congé de maternité, l'Employeur fera parvenir à l'employée un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité et l'obligation de celle-ci de donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut de préavis, l'Employeur n'est pas tenu de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

ART. 17 CONGE DE MATERNITE (SUITE)

17.04 L'employée doit produire un certificat de son médecin attestant (suite) qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si l'employée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé, dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical à cet effet.

17.05 Durant ce congé, l'ancienneté s'accumule et, à son retour au travail, l'employée reprend son poste de travail, à moins qu'il y ait eu une entente préalable contraire, et ne perd aucun de ses droits acquis.

17.06 L'employée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de six (6) mois.

17.07 RETOUR DU CONGE DE MATERNITE

L'employeur accorde à l'employée ayant un (1) an d'ancienneté au moment de l'accouchement, un montant forfaitaire égal à celui de la prestation de maternité qu'elle recevrait de l'assurance-chômage et ce, pour une période de deux (2) semaines de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime d'assurance-chômage.

Ce bénéfice s'applique à toute employée qui revient au travail pour une période d'au moins trois (3) mois.

ART. 18

CONGE DE MALADIE

18.01 L'employé qui est incapable de travailler par suite de maladie peut s'absenter sans perte de traitement selon les modalités et restrictions suivantes:

- a) Pendant la période d'attente prévue au plan d'assurance, l'Employeur paie le salaire de l'employé absent pour cause de maladie;
- b) Pour les absences prolongées à partir du huitième (8e) jour de calendrier de la maladie et ce pour une période moindre de dix-sept (17) semaines, l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance indemnité hebdomadaire couvrant environ 75% du salaire régulier de l'employé.

La prime de cette police d'assurance est payée par l'Employeur et l'employé dans les proportions suivantes:

EMPLOYEUR: 75% EMPLOYE: 25%

- c) Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire excédant une période de dix-sept (17) semaines, l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance de revenu d'invalidité à long terme couvrant environ 70% du salaire régulier de l'employé. La prime de cette police d'assurance est payé par l'Employeur et l'employé dans les proportions suivantes:

EMPLOYEUR: 75% EMPLOYE: 25%

18.02 Une copie de chaque police d'assurance prévue à la clause 18.01 b) et c) sera remise au Syndicat et une copie de tout amendement apporté aux plans d'assurances ci-dessus mentionnés sera remise au Syndicat.

18.03 Pour avoir droit à un congé de maladie, l'employé doit aviser l'Employeur qu'il est physiquement incapable de travailler. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'Employeur acceptera une déclaration écrite de l'employé établissant la cause de l'absence, sauf s'il y a abus, alors l'Employeur pourra exiger un certificat médical. Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, l'Employeur pourra exiger un certificat médical attestant que l'employé est physiquement incapable de travailler.

ART. 19 ASSURANCE-GROUPE

19.01 Les plans d'assurance-vie collective de base sont maintenus pour la durée de la présente convention collective.

La prime de cette police d'assurance est payée par l'Employeur et l'employé dans les proportions suivantes:

EMPLOYEUR: 75%

EMPLOYE: 25%

19.02 L'Employeur fournira au Syndicat une copie de la police d'assurance et de tout amendement qui pourrait y être apporté.

ART. 20

JURE OU TEMOIN

- 20.01 Sauf pour les cas d'arbitrage prévus à l'article 7, l'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versés et son salaire réel.

ART. 21

VACANCES

- 21.01
- a) L'employé qui, à la date du 1er mai de chaque année, a moins d'une (1) année de service continu pour l'Employeur, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à une (1) journée par mois de service, jusqu'à concurrence d'une durée égale à deux (2) semaines de vacances, dix (10) jours ouvrables, calculés au taux de 4% du salaire gagné pendant l'année de référence.
 - b) Un employé qui a complété un (1) an de service continu mais moins de deux (2) ans de service continu, a droit à des vacances annuelles de dix (10) jours ouvrables, soit, deux (2) semaines.
 - c) Un employé qui a complété deux (2) ans de service continu, mais moins de six (6) ans, a droit à des vacances annuelles de quinze (15) jours ouvrables, soit trois (3) semaines.
 - d) Un employé qui a complété six (6) ans de service continu, a droit à des vacances annuelles de vingt (20) jours ouvrables, soit (quatre) 4 semaines.
 - e) La période de vacances annuelles s'étend du 1er mai au 30 avril d'une année et elles ne peuvent être reportées d'une année à l'autre.
 - f) La priorité de choix de la date des vacances est soumise à la règle de l'ancienneté. De plus, l'Employeur établit le programme de vacances tout en s'assurant de la continuité des services aux membres. Cependant, il est entendu que l'employé éligible à deux (2) semaines de vacances et plus pourra prendre au moins deux (2) semaines de vacances consécutives. La pratique actuelle quant à l'octroi des vacances est maintenue.
 - g) Le programme des vacances annuelles doit être établi au plus tard le mois de mai de chaque année.
 - h) Une fois le programme de vacances établi, aucun changement ne peut être fait sans l'acceptation de l'employé touché par ce changement.

ART. 21 VACANCES (SUITE)

21.02 Méthode de paiement

Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire que l'employé gagne au moment où il prend ses vacances.

Si un employé a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année, sauf dans les cas de congé de maternité, il sera payé au pourcentage de ses revenus bruts de l'année précédente. Ces pourcentages sont de 4%, 6% et 8% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances de deux (2) semaines, trois (3) semaines et quatre (4) semaines.

21.03 Un employé qui quitte son emploi a droit à la compensation monétaire pour les jours de vacances auxquels il a droit et qu'il n'a pas pris.

ART. 22

FONDS DE COMPENSATION

22.01

Régime

1. L'Employeur convient de constituer un fonds de compensation pour chaque commis-caissier.
2. L'Employeur verse dans un compte spécial, au nom de chaque commis-caissier, la somme de:
1ère année de la convention:
150,00\$ couvrant la période du 1 avril au 31 décembre 1985.
2e année de la convention
200,00\$ couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 1986.
3. Les déficits éventuels de caisse seront payés à même le montant versé dans le compte spécial du commis-caissier. Cependant, lorsque le montant versé sera utilisé au complet, les déficits subséquents devront être remboursés par le commis-caissier concerné.
4. Au 31 décembre de chaque année, le solde au crédit du fonds de compensation doit être remis, s'il y a lieu, au commis-caissier concerné, déduction faite des sommes qu'il peut devoir à l'employeur. Le solde ne peut être cumulatif d'une année à l'autre.
5. Tout commis-caissier qui quitte son emploi ou qui accède à un poste autre que commis-caissier aura le droit de retirer le solde au crédit de son fonds de compensation, au prorata des heures travaillées à ce poste, déduction faite des sommes qu'il peut devoir à l'employeur.
6. Tout employé appelé à agir comme commis-caissier aura droit à ce fonds, au prorata des heures travaillées à ce poste.

22.02

Responsabilités

1. L'existence d'un tel régime (fonds de compensation) n'a pas pour effet de limiter la responsabilité de l'employé.
2. Le commis-caissier est seul responsable de toute perte encourue à la suite d'une transaction avec un non-membre, si cette transaction n'a pas été autorisée par le directeur ou son représentant mandaté.

ART. 22

RESPONSABILITES

22.02
(suite)

3. Le commis-caissier est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque initialé par un membre des cadres de la Caisse ou tout autre employé autorisé et connu des employés, qui est sous la responsabilité des cadres de la caisse.

4. Faux dollars

Si l'employeur est dépourvu d'appareils convenables pour détecter les faux dollars, il ne peut pas tenir le commis-caissier responsable et exiger le remboursement, à moins que le commis-caissier le fasse en toute connaissance de cause.

ART. 23

CONGE SANS SOLDE

- 23.01 Un employé peut, pour un motif sérieux, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période déterminée; ledit congé ne peut être refusé par l'Employeur sans raison valable.
- 23.02 L'employé pourra en faire la demande par écrit au directeur de la Caisse en expliquant la raison et la durée du congé désiré au moins un (1) mois à l'avance.
- 23.03 Si l'Employeur accorde un congé sans solde, il en avisera immédiatement par écrit l'employé concerné.
- 23.04 A son retour, l'employé reprend son poste de travail.
- 23.05 Durant son congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule.

ART. 24

SALAIRES

24.01 Echelles de salaires

Les échelles de salaires avec les dates de mise en vigueur et les emplois auxquels s'applique la présente convention sont indiquées à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

24.02 Promotion

L'employé qui obtient une promotion reçoit l'équivalent de 5% de majoration de son salaire ou le minimum de sa nouvelle classe, selon ce qui est le plus avantageux pour lui. Toutefois, son salaire ne doit pas excéder le maximum de sa nouvelle classe.

24.03 Tout employé appelé à occuper une fonction d'une classification inférieure à la sienne, d'une façon permanente, voit son salaire diminué de 5%. Toutefois, son salaire ne doit pas excéder le maximum de sa nouvelle classe.

24.04 Affectation temporaire

Tout employé tenu de remplir pour plus de cinq (5) jours ouvrables un emploi d'une classe supérieure à la sienne, régi par la présente convention collective, reçoit rétroactivement à la première journée de son assignation l'équivalent de 5% de majoration de son salaire ou le minimum de sa nouvelle classe, selon ce qui est le plus avantageux pour lui. Toutefois, son salaire ne doit pas excéder le maximum de sa nouvelle classe.

Cependant, tout employé tenu de remplir occasionnellement un emploi d'une classe supérieure à la sienne recevra, à partir de la vingt-sixième (26e) journée de son assignation, l'équivalent de 5% de majoration de son salaire ou le minimum de sa nouvelle classe, selon ce qui est le plus avantageux pour lui. Toutefois, son salaire ne doit pas excéder le maximum de sa nouvelle classe.

24.05 Retour à une classe

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

ART. 24 SALAIRES (SUITE)

24.06 Manque de travail - changements technologiques

Le salaire de l'employé rétrogradé à la suite de changements technologiques ou de manque de travail est maintenu s'il est plus élevé que le maximum prévu pour l'emploi auquel il est affecté de façon permanente. Si son salaire est moins élevé que le maximum de sa nouvelle échelle, il continue à progresser dans cette échelle.

24.07 Changement de rémunération

La date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date prévue.

24.08 Versement des salaires

Le salaire est versé toutes les semaines, le jeudi, pour la semaine précédente.

24.09 Souche de paie

Les détails suivants devront être communiqués à l'employé avec son salaire:

- a) nom de l'employé
- b) période couverte
- c) taux de salaire
- d) rémunération brute
- e) déductions détaillées
- f) rémunération nette
- g) heures régulières
- h) heures supplémentaires

ART. 25 AUGMENTATIONS GENERALES - RETROACTIVITE

25.01 Salaires 1985

Les salaires payés au 31 décembre 1984 sont augmentés de 5% rétro-activement au 1er janvier 1985. Toutefois, les salaires ne doivent pas excéder le maximum de leur classe respective.

25.02 Salaires 1986

Au 1er janvier 1986, les salaires payés au 31 décembre 1985 sont augmentés de 5%. Toutefois, les salaires ne doivent pas excéder le maximum de leur classe respective.

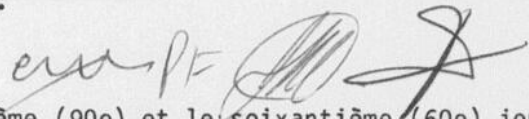
25.03 Echelles de salaires

Au 1er janvier 1985, les échelles de salaires sont augmentées de 5% et au 1er janvier 1986, elles sont augmentées de 5%.

ART. 26 DUREE ET REOUVERTURE DE LA CONVENTION

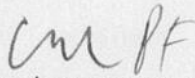
26.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 décembre 1986. Seuls les salaires sont rétro-actifs au 1er janvier 1985.

26.02 Dénonciation

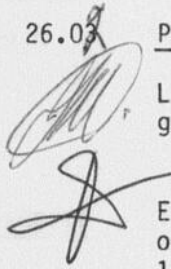


Entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties peut, par avis écrit, informer l'autre partie qu'elle désire mettre fin pour modifier ou négocier une nouvelle convention.

26.03 Prolongation

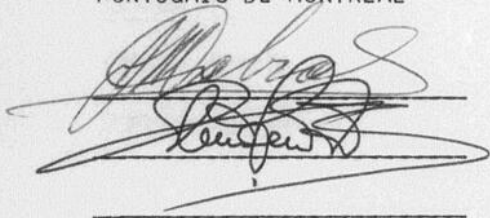


La convention demeure en vigueur jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

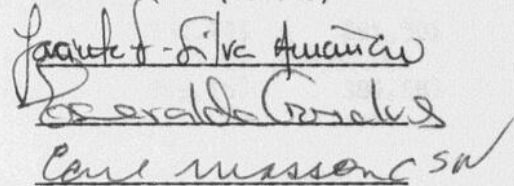


EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal, ce 16 ième jour du mois de avril 1985.

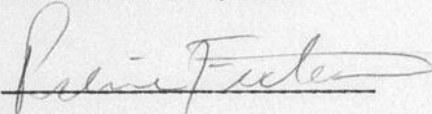
CAISSE D'ECONOMIE DES
PORTUGAIS DE MONTREAL



SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
CAISSE D'ECONOMIE DES PORTUGAIS
DE MONTREAL (C.S.N.)



FEDERATION DES CAISSES D'ECONOMIE
DES JARDINS DU QUEBEC



EHELLES DE SALAIRES

		<u>01-01-85</u>	<u>01-01-86</u>
<u>CLASSE 1</u>			
COMMIS	minimum	232,95\$	244,60\$
	maximum	303,37\$	318,54\$
<u>CLASSE II</u>			
COMMIS-CAISSIER	minimum	255,98\$	268,78\$
	maximum	333,35\$	350,00\$
<u>CLASSE III</u>			
COMMIS SENIOR	minimum	281,24\$	295,30\$
COMMIS CONSEIL	maximum	366,25\$	384,56\$
<u>CLASSE IV</u>			
AGENT ADMINISTRATIF	minimum	327,88\$	344,27\$
	maximum	426,99\$	448,34\$

LISTE DES EMPLOYES ET CLASSIFICATIONS

<u>NOMS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>CLASSE</u>
DA LUZ, MARIA	07-02-76	IV
GONCALVES, ESMERALDA	19-07-76	III
FERNANDES, MARIA DE LOURDES	30-06-80	III
AMANCIO, JACINTA	22-06-81	III
NEVES, MARIA DE LOURDES	30-06-80	II
ROQUE, MARIA DE CARMO	31-08-81	II
JORJE, FATIMA	19-11-82	II
REIS, ANNA PAULA (temps partiel)	03-12-84	I

LETTRE D'ENTENTE

EMPLOYES A TEMPS PARTIEL OU TEMPORAIRES

Les personnes ci-dessus mentionnées ne sont pas couvertes pas la présente convention, sauf les dispositions contraires à cet effet aux articles du régime syndical et de l'application des droits d'ancienneté.

Employé temporaire:

Désigne une personne de l'extérieur embauchée pour:

- a) Remplacer un employé permanent absent en congé autorisé en vertu de la présente convention.
- b) Effectuer des travaux spéciaux dont la période ne doit pas excéder trois (3) mois.

L'Employeur avise par écrit le représentant syndical de la Caisse de l'embauche d'un employé temporaire ou à temps partiel en indiquant la durée approximative de cette embauche, les raisons et le statut accordé.

L'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser d'employés temporaires ou à temps partiel en vue de causer des mises à pied parmi le personnel permanent, ni d'empêcher la création d'emplois permanents.

Les employés à temps partiel ou temporaires recevront une rémunération conforme à la classification du poste qu'ils occupent dans le cadre des échelles de salaires prévues à l'annexe "A".

Les employés à temps partiel ou temporaires utilisés comme commis-caissiers peuvent se prévaloir des avantages du fonds de compensation prévu à l'article 22, au prorata des heures travaillées.

L'employé à temps partiel qui devient permanent sera crédité d'un (1) an d'ancienneté pour 1872 heures de travail.

L'employé temporaire qui justifie un (1) an de service continu au moment où il devient permanent verra son ancienneté calculé à sa dernière date d'embauche comme temporaire.

L'employé temporaire ou à temps partiel ne peut jouir des avantages de la convention au détriment des employés qui ont complété leur période de probation et de toute façon, ne causer aucun préjudice aux droits établis pour les employés permanents couverts par la convention.

LETTRE D'ENTENTE

AJUSTEMENT DE SALAIRE POUR CERTAINES EMPLOYEES

1) DA LUZ, MARIA

En plus de l'augmentation annuelle de 5%, l'employée recevra un ajustement de 2.5%, rétroactif au 1er janvier 1985.

2) AMANCIO, JACINTA

En plus de l'augmentation annuelle de 5%, l'employée recevra un ajustement de 5%, rétroactif au 1er janvier 1985.

DÉPÔT

Dépôt N°: **8501048**

6404-8

Dépôt refusé **06404-8**

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-19390-01
Date	Signature 85-04-16	Reception 85-04-25	Durée	Du 85-04-16	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 8

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des salariés de la Caisse d'Economie des Portugais de Mt1 (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant La Caisse D'Economie des Portugais de Mt1 3956 Boul. St-Laurent Montréal, Québec H2W 1Y3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Caisse d'Economie Desjardins du Québec Att: Pierre Fecteau 7755 Boul. Louis H. Lafontaine Anjou, Québec H1K 4M6	Région <u>06-06</u> Activité <u>7021(9)</u> Affiliation <u>06</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

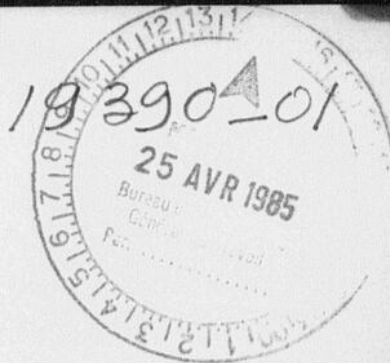
Art. 39 déposée au Ministère pour changement de l'employeur

Pour le commissaire général du travail	
Signature CÉLINE Carette/ms	Date 85-05-07

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

RECHERCHE
1001, RUE DELORIMIER
Montréal (Québec)
H2K 4M5

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA CAISSE D'ECONOMIE DES PORTUGAIS DE MONTREAL

4244, Boulevard St-Laurent
Montréal (Québec)
H2W 1Z3

Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CAISSE D'ECONOMIE
DES PORTUGAIS DE MONTREAL (C.S.N.)**

1601, rue DeLorimier
Montréal (Québec)
H2K 4M5

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
ART. 1	DISPOSITIONS PRELIMINAIRES 1-2-3
ART. 2	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION 4
ART. 3	DROITS DE GERANCE 5
ART. 4	REGIME SYNDICAL 6
ART. 5	REPRESENTATION SYNDICALE 7-8
ART. 6	MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS 9-10
ART. 7	ARBITRAGE 11-12
ART. 8	GREVE ET LOCK-OUT 13
ART. 9	DISCIPLINE 14
ART. 10	SANTE ET SECURITE 15
ART. 11	DISPOSITIONS GENERALES 16
ART. 12	ANCIENNETE 17-18-19
ART. 13	DUREE DU TRAVAIL 20
ART. 14	HEURES SUPPLEMENTAIRES 21-22
ART. 15	JOURS FERIES 23
ART. 16	CONGES SPECIAUX 24
ART. 17	CONGE DE MATERNITE 25-26
ART. 18	CONGE DE MALADIE 27
ART. 19	ASSURANCE-GROUPE 28
ART. 20	JURE OU TEMOIN 29
ART. 21	VACANCES 30-31
ART. 22	FONDS DE COMPENSATION 32-33
ART. 23	CONGE SANS SOLDE 34
ART. 24	SALAIRES 35-36
ART. 25	AUGMENTATIONS GENERALES - RETROACTIVITE 37
ART. 26	DUREE ET REOUVERTURE DE LA CONVENTION 38

LETTRES D'ENTENTES

ANNEXES

ART. 1 DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

- 1- D'une part, "La Caisse d'Economie des Portugais de Montréal" ayant son siège social au 4244, boul. St-Laurent, Montréal, Québec, ci-après appelée "L'Employeur" ou "La Caisse";
- 2- D'autre part "Le Syndicat des Employés de la Caisse d'Economie des Portugais de Montréal (C.S.N.)" dûment accrédité par le Ministère du Travail et ayant son siège social au 1601, rue Delorimier, Montréal, Québec, ci-après appelé "Le Syndicat".

1.02 Les parties reconnaissent que la Caisse d'Economie doit être avant tout au service de ses membres suivant les lois et les règlements qui la régissent.

1.03 Le but de la présente convention est de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre la Caisse d'Economie et ses employés.

1.04 Travail confidentiel

Le Syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des employés de la Caisse au cours de leur travail. Il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet en tout temps. Cette obligation lie l'employé même après sa mise à pied.

1.05 Amendement à la convention

Les parties peuvent modifier le contenu de cette convention ainsi que d'y ajouter ou soustraire des dispositions uniquement par entente écrite dûment signée par les représentants autorisés des dites parties.

1.06 Annexes

Les annexes et les lettres d'ententes contenues dans la présente convention en font partie intégrante.

ART. 1 DISPOSITIONS PRELIMINAIRES (SUITE)

1.07 Dispositions illégales

La convention doit être lue et interprétée dans son ensemble. Advenant qu'un article de la présente convention devienne nul par la suite d'une nouvelle loi fédérale ou provinciale, seul cet article en sera affecté et les parties devront se rencontrer pour le rendre conforme à la loi. Tout grief à ce sujet sera réglé en conformité avec la procédure de grief et d'arbitrage.

1.08 Préséance de la convention

Cette convention collective de travail a préséance sur toute entente collective ou individuelle, entre l'Employeur et un employé.

1.09 Règles d'interprétation

Les règles d'interprétation suivantes s'appliquent à cette convention:

- 1- Le genre masculin comprend les deux sexes, à moins que le contexte n'indique le contraire.
- 2- Le nombre singulier s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce, chaque fois que le contexte se prête à cette extension.
- 3- Quel que soit le temps du verbe employé dans une disposition, cette disposition est tenue pour être en vigueur à toutes les époques et dans toutes les circonstances où elle peut s'appliquer.

1.10 Définitions

- 1- "**Convention**" signifie la présente convention collective de travail.
- 2- "**Employé**" signifie tout salarié visé par le certificat d'accréditation et couvert par la présente convention collective.
- 3- "**Employé permanent**" signifie tout employé visé par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période de probation prévue à l'article 12.02.
- 4- "**Employé en probation**" désigne l'employé qui n'a pas complété sa période de probation prévue à l'article 12.02.

ART. 1 DISPOSITIONS PRELIMINAIRES (SUITE)

1.10 Définitions (suite)

- 5- "Employé à l'essai" désigne l'employé qui n'a pas complété sa période d'essai prévue à l'article 12.09 a).
- 6- "Promotion" doit s'interpréter comme étant la mutation d'une classe d'emploi à une autre, comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le taux est plus élevé.
- 7- "Rétrogradation" signifie l'acte de muter un employé à un poste de travail dans une classe inférieure.

1.11 Comité de négociation

Il est reconnu que le Comité de négociation syndical est composé de deux (2) membres du Syndicat. Un permis d'absence, sans perte de salaire, est accordé à deux (2) employés membres du Comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation.

1.12 Conseiller du Syndicat

En cas de négociation ou de grief, le Syndicat a droit d'être assisté par un conseiller syndical de son choix.

ART. 2

RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, l'Employeur reconnaît le Syndicat des Employés de la Caisse d'Economie des Portugais de Montréal (C.S.N.), comme agent négociateur au sens du Code du Travail.

ART. 3 DROITS DE GERANCE

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires, sujet aux seules restrictions imposées par la loi et par cette convention.

3.02 Changements technologiques

1. Lors d'une amélioration technique ou technologique ayant une incidence sur les conditions de travail des employés, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre aux employés de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
2. Si un salarié devait être mis à pied, il recevra une paie de séparation équivalant à ce qu'il recevrait pour ses vacances sur une base annuelle, tel que prévu à l'article 21.01.

ART. 4

REGIME SYNDICAL

4.01

Condition d'emploi

- 1- Au moment de son engagement, le nouvel employé doit signer sa carte d'adhésion au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son embauche.
- 2- Un employé expulsé ou refusé par le Syndicat peut continuer à conserver son emploi.
- 3- Comme condition d'emploi, tout employé, syndicable selon le certificat d'accréditation de la Caisse, doit accepter de payer la cotisation fixée par le Syndicat.

4.02

Cotisation syndicale

- 1- Le Syndicat doit aviser l'Employeur, par écrit, du montant de la cotisation syndicale.
- 2- L'Employeur s'engage à retenir la cotisation syndicale de la paie hebdomadaire de chaque employé et à verser au compte du Syndicat le montant global au plus tard la semaine qui suit la retenue.
- 3- Une liste des noms des cotisants ainsi que des montants perçus est remise au Syndicat avec les cotisations.
- 4- L'Employeur inscrit sur les formules T-4 et TP-4 le montant total des cotisations syndicales effectuées pour chaque employé.
- 5- Les employés syndiqués peuvent se retirer du Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective; ils peuvent aussi révoquer la cotisation prévue au paragraphe précédent pendant cette même période. Dans un cas comme dans l'autre, l'employé doit en aviser par écrit l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur continue cependant à percevoir les cotisations pour la durée de la convention collective.

ART. 5 REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 Représentation syndicale

- 1- Conformément à la clause 2.01 des présentes, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant en matière de conditions de travail des employés régis par cette convention.
- 2- Sur rendez-vous avec les représentants de l'Employeur, ceux-ci peuvent recevoir les représentants du Syndicat désignés par celui-ci dans les cinq (5) jours. Les rencontres pourront avoir lieu pendant les heures de travail, à la condition qu'elles ne nuisent pas au service aux membres.

5.02 Avis des noms des officiers

Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit des noms des officiers avant qu'il soit tenu de les reconnaître.

5.03 Liberté d'action

- 1- Toutes les rencontres prévues par cette convention pourront avoir lieu pendant les heures normales de travail de jour, sur rendez-vous.
- 2- Tout employé officiellement désigné par le Syndicat pour assister à une des rencontres désignées par le paragraphe 1-, de la présente clause, doit aviser verbalement son supérieur dans un délai raisonnable, avant de quitter son poste de travail.
- 3- Un employé qui a droit, suivant les paragraphes 1- et 2-, d'assister à une rencontre avec l'Employeur, ne perd pas de salaire pour le temps ainsi consacré, pendant les heures normales de travail.

5.04 Droit d'afficher

L'Employeur doit mettre un tableau d'affichage à la disposition du Syndicat. Tout avis ou toute communication provenant du mouvement syndical peut y être affiché à la condition de porter la signature d'un officier du Syndicat.

5.05 Délégation syndicale

- 1- Le Syndicat a le droit de déléguer des représentants aux assises des organismes auxquels il est affilié.

ART. 5 REPRESENTATION SYNDICALE (SUITE)

5.05 Délégation syndicale (suite)

- 2- Un employé délégué en vertu du paragraphe 1- a le droit de s'absenter du travail, sans solde, pour y assister, à la condition qu'il en avise par écrit son supérieur au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant son départ. L'avis doit prévoir la durée de l'absence. Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser dix (10) jours ouvrables par année pour l'ensemble des employés.

- 3- Pas plus d'un (1) employé à la fois n'est libéré à cette fin.

ART. 6 MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

6.01 Le terme grief signifie toute mécontente relativement à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective.

6.02 Méthode

L'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la méthode suivante:

1- Première étape

L'employé, seul ou accompagné du délégué officiel du Syndicat, soumet son grief par écrit au directeur dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. L'avis de grief doit indiquer la nature du litige et la nature du redressement ou correctif demandé. Le grief doit être signé par l'employé. Le directeur doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

2- Deuxième étape

Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai imparti au directeur, le Syndicat peut soumettre le grief au directeur du personnel de la Fédération des Caisses d'Economie Desjardins du Québec dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du directeur de la Caisse, ou de l'expiration du délai imparti à celui-ci selon le cas. Le directeur du personnel de la Fédération des Caisses d'Economie Desjardins du Québec ou son délégué doit faire part de sa décision par écrit au représentant du Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

3- Troisième étape

Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais impartis au directeur du personnel de la Fédération des Caisses d'Economie Desjardins du Québec, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 7 dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du directeur du personnel de la Fédération des Caisses d'Economie Desjardins du Québec ou de l'expiration du délai prévu.

ART. 6 MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS (SUITE)

6.03 Grief collectif

Dans le cas d'un grief visant plusieurs employés ou dans le cas d'un grief de portée générale, le délégué officiel du Syndicat peut soumettre un grief par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. Le Syndicat doit spécifier la nature du grief, le redressement demandé et les noms de tous les employés visés; en plus, le grief doit porter la signature du délégué officiel du Syndicat.

ART. 7

ARBITRAGE

7.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs prévue à l'article 6 peuvent, en dernier ressort, être référés à un arbitre. Dans ce cas, le Syndicat doit référer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu au paragraphe 6.02-3, et copie de l'avis de référence doit être envoyée au directeur de la Caisse.

7.02 Choix de l'arbitre

Alors les deux parties s'entendent sur le choix d'un arbitre unique. A défaut de s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander la nomination d'un arbitre, conformément à l'article 100 du Code du Travail du Québec.

7.03 Délai

1. Les délais prévus aux articles 6 et 7 de la présente convention sont de rigueur.
2. Une erreur de forme dans l'exposé d'un grief ou un vice de forme n'invalide pas ledit grief.

7.04 L'arbitre à qui un grief a été référé devra, dans les plus brefs délais possible, convoquer les représentants des parties, entendre la preuve et les arguments de chacune des parties et rendre une décision écrite et motivée qu'il adressera à chacune des deux parties, dans les plus brefs délais possible. Les deux parties conviennent de coopérer pour assurer la célérité et l'efficacité de l'arbitrage.

Dans les cas d'avis écrit, de congédiement, suspension ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de:

- a) Réintégrer l'employé congédié, suspendu ou rétrogradé à son ancien emploi avec pleine compensation.
- b) Maintenir la mesure disciplinaire.
- c) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu le montant de la compensation auquel un employé injustement suspendu, congédié ou rétrogradé pourrait avoir droit, en tenant compte toutefois des gains que l'employé a pu recevoir dans l'intervalle.

ART. 7 ARBITRAGE (SUITE)

7.05 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette convention, de même que les salariés qui y sont assujettis.

7.06 Frais de l'arbitre

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

ART. 8

GREVE ET LOCK-OUT

8.01 La grève et le lock-out, au sens du Code du Travail, sont prohibés pendant la durée de cette convention.

ART. 9 DISCIPLINE

9.01 Recours au grief

Un employé qui a terminé sa période de probation et qui est l'objet d'un congédiement ou d'une suspension, peut demander à l'Employeur un avis écrit énonçant les raisons d'une sanction de cette nature. Cet employé et/ou le Syndicat peut soumettre son cas selon le mode de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

9.02 Droits d'ancienneté

Les droits d'ancienneté d'un employé ne doivent pas être affectés ou interrompus par l'imposition d'une mesure disciplinaire sauf dans le cas d'un congédiement pour juste cause.

9.03 Dossier personnel

- 1- Dans le cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet à l'employé concerné l'avis de sanction et les motifs. Il fait savoir au Syndicat, par écrit, le nom de l'employé concerné et la nature de la mesure qu'il lui est destinée.
- 2- Un avis disciplinaire versé au dossier d'un employé qui date de plus de douze (12) mois, ne peut être invoqué par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense. Les avis oraux ne sont pas consignés au dossier d'un employé.
- 3- Si un employé désire obtenir des renseignements susceptibles de faire partie de son dossier personnel, il peut en faire la demande au directeur qui devra les lui transmettre.

ART. 10 SANTE ET SECURITE

10.01 Intention

L'Employeur doit prendre toutes les dispositions afin de s'assurer la sécurité, la santé et le bien-être des employés sur les lieux du travail.

ART. 11

DISPOSITIONS GENERALES

11.01 Copies de la convention

- 1- L'Employeur voit à l'impression de cette convention collective et en assume les frais, il en remettra une copie aux employés qui en font la demande.
- 2- L'Employeur en remet une copie à tout nouvel employé lors de son embauche.

11.02 Répartition des tâches

- 1- Advenant le cas de changement d'ordre technique ou majeur ayant pour effet de modifier, de façon substantielle une fonction couverte par la convention, la Caisse avisera le Syndicat vingt (20) jours ouvrables avant l'application du changement.
- 2- Si l'Employeur doit créer une nouvelle tâche, ou modifier de façon substantielle les tâches existantes en vertu de modifications à ses opérations, il doit aviser le Syndicat de l'implantation dudit changement au moins vingt (20) jours à l'avance.
- 3- Pendant le délai prévu au paragraphe 2, et à la demande expresse du Syndicat, les deux parties se réuniront afin de négocier la rémunération de la nouvelle tâche ou de celle qui est modifiée de façon substantielle. Si les deux parties ne s'entendent pas concernant la rémunération, le Syndicat pourra avoir recours à la procédure de griefs.

ART. 12 ANCIENNETE

12.01 Définition

"Ancienneté" signifie la période de temps qu'un employé est à l'emploi de la Caisse.

12.02 Acquisition de l'ancienneté

- 1- Dès qu'un nouvel employé, sans expérience reconnue, est embauché, il est soumis à une période probatoire de soixante (60) jours ouvrables.
- 2- Pendant cette période probatoire, l'employé jouira de tous les bénéfices de cette convention. Cependant dans le cas d'une mise à pied ou d'un congédiement, ce dernier ne pourra pas recourir à la procédure de griefs. A la fin de la période probatoire, l'employé devient permanent et son ancienneté prend effet à la date de son embauchage.

12.03 Accumulation d'ancienneté

L'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler jusqu'à ce qu'il la perde selon la clause 12.04.

12.04 Perte d'ancienneté

Un employé perd ses droits d'ancienneté pour une des raisons suivantes:

- a) s'il quitte son emploi de son plein gré;
- b) s'il est congédié pour juste cause;
- c) mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;
- d) dans le cas d'absence pour un accident ou maladie, non survenu dans l'accomplissement de son travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de vingt-quatre (24) mois; après vingt-quatre (24) mois, il perd son ancienneté.

12.05 Application d'ancienneté

L'ancienneté s'applique dans le cas de promotion, rétrogradation, de mise à pied, de rappel au travail, de vacances annuelles et de poste vacant, selon les dispositions de cette convention.

ART. 12 ANCIENNETE (SUITE)

12.06 Cas de promotion

La préférence sera accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi concerné.

12.07 Poste vacant

Tout poste vacant que la Caisse d'Economie désire combler, ou toute fonction nouvellement créée, couverte par le certificat d'accréditation, doit être affichée aux endroits habituels d'affichage, durant une période de cinq (5) jours ouvrables. Le poste devra être attribué dans les plus brefs délais possible. Le poste pourra cependant être attribué temporairement pendant la période d'affichage.

12.08 Tout employé, pour qui le poste constitue une promotion, a le droit durant cette période d'affichage de présenter sa candidature par écrit à la Caisse d'Economie.

- 12.09 a) Le candidat auquel le poste sera attribué aura droit à une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours ouvrables. Advenant le cas où le candidat ne pourrait satisfaire aux exigences de la tâche, il reprendra l'occupation qu'il détenait antérieurement.
- b) En tout temps pendant cette période, l'employé peut renoncer à la promotion et reprendre ses anciennes fonctions, sans préjudice à tous ses droits. Advenant le cas où le candidat ne pourrait satisfaire aux exigences de la tâche, l'Employeur peut le retourner à ses anciennes fonctions, sans préjudice aux droits de l'employé.
- c) Le remplacement des employés absents est offert sur une base volontaire aux employés dans une même fonction, compte tenu de l'ancienneté et de la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche. S'il n'y a personne qui accepte, le remplacement devient alors obligatoire. L'Employeur choisit alors l'employé par ordre inverse d'ancienneté, à la condition que ce dernier puisse satisfaire aux exigences de l'emploi.

ART. 12 ANCIENNETE (SUITE)

12.10 Mise à pied

- a) Un (1) mois civil précédant la mise à pied d'un employé, l'Employeur doit en aviser par écrit le Syndicat et chaque employé impliqué.
- b) Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté. L'employé ayant le moins d'ancienneté est le premier mis à pied et ainsi de suite.

12.11 Rappel au travail

- a) Les employés qui ont été mis à pied les derniers seront rappelés les premiers.
- b) Les rappels sont faits par courrier recommandé, envoyés à la dernière adresse connue de l'employé impliqué, et copie de ce rappel est alors envoyée au Syndicat.
- c) Un employé rappelé au travail, doit communiquer avec l'Employeur dans les sept (7) jours ouvrables de la date du timbre de la lettre recommandée; au cas contraire, il perd son ancienneté, sauf si l'employé a été empêché de communiquer avec l'Employeur pour une raison valable, telles que maladie, incapacité physique, etc.; toutefois, dans ce dernier cas, l'employé doit dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis indiqué plus haut, aviser l'Employeur de son intention de reprendre ou non son travail dans un délai n'excédant pas un (1) mois de l'avis de rappel.

12.12 Promotion hors de l'unité de négociation

Si un employé promu à un poste hors de l'unité de négociation mais à l'intérieur de la Caisse d'Economie, redevient employé au sens de cette convention, conformément au premier paragraphe, toute l'ancienneté qu'il a alors accumulée au service de la Caisse d'Economie sera portée à son crédit et il réintégrera alors l'unité de négociation; il reprendra le salaire qu'il aurait eu s'il n'y avait pas eu de promotion. Toutefois, cette disposition s'annule si l'employé est hors de l'unité de négociation pour une période excédant un (1) an.

ART. 13 DUREE DU TRAVAIL

13.01 Heures normales de travail

Les heures normales de travail sont de trente-six (36) heures par semaine, du lundi au vendredi, selon les horaires de travail.

13.02 Horaire de travail

1- L'horaire de travail est établi par l'Employeur, après consultation avec les employés et en respectant les exigences du service aux membres.

2- L'horaire de travail des employés est de:

9h00 à 17h30, le lundi
9h00 à 17h00, les mardi et mercredi
9h00 à 20h00, le jeudi
9h00 à 19h00, le vendredi

13.03 Période de repas

Chaque employé a droit à une (1) heure continue pour les repas du midi et à une demi-heure (1/2) pour le souper, les jeudi et vendredi soirs. La période de repas du midi et du soir est déterminée par l'Employeur en tenant compte des besoins du service aux membres.

13.04 Période de repos

Chaque employé prend deux (2) périodes quotidiennes de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune.

ART. 14 HEURES SUPPLEMENTAIRES

14.01 Principe

Toutes les heures ou partie d'heures travaillées en dehors de l'horaire normal de travail d'un employé sont des heures supplémentaires.

14.02 Tarifs majorés

- a) Les heures supplémentaires sont rémunérées sur la base du tarif hebdomadaire d'un employé converti en tarif horaire.
- b) Le tarif horaire d'un employé est établi en divisant son tarif hebdomadaire normal par trente-six (36) heures.
- c) Les heures supplémentaires sont rémunérées en vertu des règlements suivants:
 - 1- Du lundi au vendredi, le tarif horaire de l'employé majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi).
 - 2- Les samedis, le tarif horaire de l'employé majoré de cinquante pour cent (50%).
 - 3- Un dimanche, le tarif de l'employé majoré de cent pour cent (100%) (temps double).
 - 4- Le travail exécuté un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié en plus du paiement du jour férié.
- d) Le surtemps sera offert sur une base volontaire aux employés par ordre d'ancienneté, en rotation dans une même fonction.
- e) Le temps requis dans les cas d'erreurs est rémunéré au taux régulier mais ne peut être comptabilisé pour fins de calcul du temps supplémentaire. Cependant, dès que l'erreur sera trouvée, s'il s'avère qu'elle est imputable à une personne non régie par la présente convention, le temps requis effectivement travaillé sera rémunéré au taux de temps supplémentaire pour le ou les employés qui auront ainsi travaillé.

ART. 14 HEURES SUPPLEMENTAIRES (SUITE)

- 14.02 (suite)
- f) Si l'erreur est attribuable, à première vue, à un ou plusieurs employés, seul(s) cet (ces) employé(s) doit(vent) demeurer au travail pour corriger l'erreur.
 - g) Si l'erreur ne peut être attribuée, à première vue, à un ou plusieurs employés, tous les employés susceptibles d'avoir causé l'erreur devront demeurer au travail pour corriger cette erreur.
 - h) L'Employeur ne retient pas indûment les employés au travail pour corriger des erreurs si ce travail peut être fait efficacement durant les heures normales.
 - i) Aucune heure de travail supplémentaire ne peut être effectuée par les employés sans l'approbation préalable de l'Employeur. Le travail supplémentaire est sur une base volontaire, à la condition qu'il y ait un nombre suffisant d'employés disponibles pour effectuer le travail requis; au cas contraire, ce travail devient obligatoire. L'Employeur choisit les employés en tenant compte de l'ancienneté, à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences de l'emploi.

14.03 Rappel au travail

Tout employé rappelé de son domicile pour travailler sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail et aura le privilège de choisir, parmi les deux (2) options suivantes, le mode de paiement qui lui est le plus rémunérateur:

- a) minimum stipulé à temps simple, selon la convention;
- b) le temps réellement travaillé, suivant les barèmes établis dans la présente convention régissant le taux des heures supplémentaires.

Toutefois, n'est pas considéré comme un "rappel au travail" un travail pour lequel l'employé aura été avisé au cours de sa journée régulière de travail.

ART. 15 JOURS FÉRIÉS

15.01 ENUMERATION

Les jours suivants sont chômés et payés à tous les employés réguliers:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de Dollard
Fête nationale des Québécois
1er juillet
Fête du travail
Action de Grâces
Armistice
Noël
Lendemain de Noël

La Caisse fermera ses portes à 12h00 la veille de Noël ainsi que la veille du Jour de l'An.

Un (1) congé mobile à une date convenue entre l'employé et l'Employeur; l'employé doit donner une semaine d'avis à l'Employeur avant de prendre son congé mobile.

- 15.02 Lorsqu'un des jours précités coïncide avec les vacances annuelles d'un employé, ce jour sera reporté à une autre date choisie après entente entre les parties. A défaut d'entente, ce jour lui sera payé au taux régulier.
- 15.03 Les jours fériés ci-dessus mentionnés sont observés la journée ouvrable, à moins que les gouvernements ou d'autres groupes n'aient fixé une autre journée.
- 15.04 La Caisse garantit TREIZE (13) jours de fête payés par année et les employés auront droit de prendre la différence entre le nombre de jours respectés par les banques et les TREIZE (13) jours auxquels ils ont droit, aux dates convenues entre les parties, les employés ayant plus d'ancienneté auront le premier choix.
- 15.05 Pour qu'un employé bénéficie de ces congés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, s'il a été requis de le faire, à moins de permission de la part de l'Employeur ou dans les cas d'absences avec paie prévues par la présente convention. Les fêtes chômées seront payées dans le cas d'absences pour activités syndicales.

ART. 16

CONGES SPECIAUX

- 16.01 L'employé permanent ou en probation a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et les raisons suivantes:
- a) Décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à compter du décès.
 - b) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur: quatre (4) jours ouvrables.
 - c) Décès du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours ouvrables.
 - d) Décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère: jour des funérailles.
 - e) Naissance de son enfant: un (1) jour, le jour même de la naissance.
 - f) Mariage de l'employé: un (1) jour (la veille ou le jour du mariage).
 - g) Dans le cas des absences prévues au paragraphe b) ci-dessus mentionné, l'employé a droit à un (1) jour ouvrable additionnel si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de son domicile.
- 16.02 Les congés prévus au paragraphe "b" et "c" de la clause 16.01 sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.
- 16.03 A l'exception des congés prévus à la clause 16.01 "a", ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- 16.04 Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat.
- 16.05 Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé sont payés.
- 16.06 La rémunération de cette journée est égale à 1/5 de la paie régulière hebdomadaire.

ART. 17 CONGE DE MATERNITE

17.01 L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

17.02 MODALITES

a) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin, attestée par un certificat médical. Son congé de maternité est réputé commencer au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

b) L'employée enceinte peut cesser de travailler à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue de la naissance. L'employée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle doit préciser. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.

c) A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, si l'employée est encore au travail elle doit fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité. L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

17.03 La période totale d'absence ne doit pas dépasser vingt-six (26) semaines à compter de la date effective du départ ou de la date réputée du départ, tel qu'énoncé à 17.02 a).

17.04 Dans le cours de la quatorzième (14e) semaine du congé de maternité, l'Employeur fera parvenir à l'employée un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité et l'obligation de celle-ci de donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut de préavis, l'Employeur n'est pas tenu de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

ART. 17 CONGE DE MATERNITE (SUITE)

17.04 L'employée doit produire un certificat de son médecin attestant (suite) qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si l'employée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé, dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical à cet effet.

17.05 Durant ce congé, l'ancienneté s'accumule et, à son retour au travail, l'employée reprend son poste de travail, à moins qu'il y ait eu une entente préalable contraire, et ne perd aucun de ses droits acquis.

17.06 L'employée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de six (6) mois.

17.07 RETOUR DU CONGE DE MATERNITE

L'employeur accorde à l'employée ayant un (1) an d'ancienneté au moment de l'accouchement, un montant forfaitaire égal à celui de la prestation de maternité qu'elle recevrait de l'assurance-chômage et ce, pour une période de deux (2) semaines de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime d'assurance-chômage.

Ce bénéfice s'applique à toute employée qui revient au travail pour une période d'au moins trois (3) mois.

ART. 18

CONGE DE MALADIE

18.01 L'employé qui est incapable de travailler par suite de maladie peut s'absenter sans perte de traitement selon les modalités et restrictions suivantes:

- a) Pendant la période d'attente prévue au plan d'assurance, l'Employeur paie le salaire de l'employé absent pour cause de maladie;
- b) Pour les absences prolongées à partir du huitième (8e) jour de calendrier de la maladie et ce pour une période moindre de dix-sept (17) semaines, l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance indemnité hebdomadaire couvrant environ 75% du salaire régulier de l'employé.

La prime de cette police d'assurance est payée par l'Employeur et l'employé dans les proportions suivantes:

EMPLOYEUR: 75% EMPLOYE: 25%

- c) Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire excédant une période de dix-sept (17) semaines, l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance de revenu d'invalidité à long terme couvrant environ 70% du salaire régulier de l'employé. La prime de cette police d'assurance est payé par l'Employeur et l'employé dans les proportions suivantes:

EMPLOYEUR: 75% EMPLOYE: 25%

18.02 Une copie de chaque police d'assurance prévue à la clause 18.01 b) et c) sera remise au Syndicat et une copie de tout amendement apporté aux plans d'assurances ci-dessus mentionnés sera remise au Syndicat.

18.03 Pour avoir droit à un congé de maladie, l'employé doit aviser l'Employeur qu'il est physiquement incapable de travailler. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'Employeur acceptera une déclaration écrite de l'employé établissant la cause de l'absence, sauf s'il y a abus, alors l'Employeur pourra exiger un certificat médical. Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, l'Employeur pourra exiger un certificat médical attestant que l'employé est physiquement incapable de travailler.

ART. 19 ASSURANCE-GROUPE

19.01 Les plans d'assurance-vie collective de base sont maintenus pour la durée de la présente convention collective.

La prime de cette police d'assurance est payée par l'Employeur et l'employé dans les proportions suivantes:

EMPLOYEUR: 75%

EMPLOYE: 25%

19.02 L'Employeur fournira au Syndicat une copie de la police d'assurance et de tout amendement qui pourrait y être apporté.

ART. 20

JURE OU TEMOIN

- 20.01 Sauf pour les cas d'arbitrage prévus à l'article 7, l'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versés et son salaire réel.

ART. 21

VACANCES

- 21.01
- a) L'employé qui, à la date du 1er mai de chaque année, a moins d'une (1) année de service continu pour l'Employeur, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à une (1) journée par mois de service, jusqu'à concurrence d'une durée égale à deux (2) semaines de vacances, dix (10) jours ouvrables, calculés au taux de 4% du salaire gagné pendant l'année de référence.
 - b) Un employé qui a complété un (1) an de service continu mais moins de deux (2) ans de service continu, a droit à des vacances annuelles de dix (10) jours ouvrables, soit, deux (2) semaines.
 - c) Un employé qui a complété deux (2) ans de service continu, mais moins de six (6) ans, a droit à des vacances annuelles de quinze (15) jours ouvrables, soit trois (3) semaines.
 - d) Un employé qui a complété six (6) ans de service continu, a droit à des vacances annuelles de vingt (20) jours ouvrables, soit (quatre) 4 semaines.
 - e) La période de vacances annuelles s'étend du 1er mai au 30 avril d'une année et elles ne peuvent être reportées d'une année à l'autre.
 - f) La priorité de choix de la date des vacances est soumise à la règle de l'ancienneté. De plus, l'Employeur établit le programme de vacances tout en s'assurant de la continuité des services aux membres. Cependant, il est entendu que l'employé éligible à deux (2) semaines de vacances et plus pourra prendre au moins deux (2) semaines de vacances consécutives. La pratique actuelle quant à l'octroi des vacances est maintenue.
 - g) Le programme des vacances annuelles doit être établi au plus tard le mois de mai de chaque année.
 - h) Une fois le programme de vacances établi, aucun changement ne peut être fait sans l'acceptation de l'employé touché par ce changement.

ART. 21 VACANCES (SUITE)

21.02 Méthode de paiement

Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire que l'employé gagne au moment où il prend ses vacances.

Si un employé a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année, sauf dans les cas de congé de maternité, il sera payé au pourcentage de ses revenus bruts de l'année précédente. Ces pourcentages sont de 4%, 6% et 8% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances de deux (2) semaines, trois (3) semaines et quatre (4) semaines.

21.03 Un employé qui quitte son emploi a droit à la compensation monétaire pour les jours de vacances auxquels il a droit et qu'il n'a pas pris.

ART. 22

FONDS DE COMPENSATION

22.01

Régime

1. L'Employeur convient de constituer un fonds de compensation pour chaque commis-caissier.
2. L'Employeur verse dans un compte spécial, au nom de chaque commis-caissier, la somme de:

1ère année de la convention:

150,00\$ couvrant la période du 1 avril au 31 décembre 1985.

2e année de la convention

200,00\$ couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 1986.
3. Les déficits éventuels de caisse seront payés à même le montant versé dans le compte spécial du commis-caissier. Cependant, lorsque le montant versé sera utilisé au complet, les déficits subséquents devront être remboursés par le commis-caissier concerné.
4. Au 31 décembre de chaque année, le solde au crédit du fonds de compensation doit être remis, s'il y a lieu, au commis-caissier concerné, déduction faite des sommes qu'il peut devoir à l'employeur. Le solde ne peut être cumulatif d'une année à l'autre.
5. Tout commis-caissier qui quitte son emploi ou qui accède à un poste autre que commis-caissier aura le droit de retirer le solde au crédit de son fonds de compensation, au prorata des heures travaillées à ce poste, déduction faite des sommes qu'il peut devoir à l'employeur.
6. Tout employé appelé à agir comme commis-caissier aura droit à ce fonds, au prorata des heures travaillées à ce poste.

22.02

Responsabilités

1. L'existence d'un tel régime (fonds de compensation) n'a pas pour effet de limiter la responsabilité de l'employé.
2. Le commis-caissier est seul responsable de toute perte encourue à la suite d'une transaction avec un non-membre, si cette transaction n'a pas été autorisée par le directeur ou son représentant mandaté.

ART. 22

RESPONSABILITES

22.02
(suite)

3. Le commis-caissier est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque initialé par un membre des cadres de la Caisse ou tout autre employé autorisé et connu des employés, qui est sous la responsabilité des cadres de la caisse.

4. Faux dollars

Si l'employeur est dépourvu d'appareils convenables pour détecter les faux dollars, il ne peut pas tenir le commis-caissier responsable et exiger le remboursement, à moins que le commis-caissier le fasse en toute connaissance de cause.

ART. 23

CONGE SANS SOLDE

- 23.01 Un employé peut, pour un motif sérieux, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période déterminée; ledit congé ne peut être refusé par l'Employeur sans raison valable.
- 23.02 L'employé pourra en faire la demande par écrit au directeur de la Caisse en expliquant la raison et la durée du congé désiré au moins un (1) mois à l'avance.
- 23.03 Si l'Employeur accorde un congé sans solde, il en avisera immédiatement par écrit l'employé concerné.
- 23.04 A son retour, l'employé reprend son poste de travail.
- 23.05 Durant son congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule.

ART. 24

SALAIRES

24.01 Echelles de salaires

Les échelles de salaires avec les dates de mise en vigueur et les emplois auxquels s'applique la présente convention sont indiquées à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

24.02 Promotion

L'employé qui obtient une promotion reçoit l'équivalent de 5% de majoration de son salaire ou le minimum de sa nouvelle classe, selon ce qui est le plus avantageux pour lui. Toutefois, son salaire ne doit pas excéder le maximum de sa nouvelle classe.

24.03 Tout employé appelé à occuper une fonction d'une classification inférieure à la sienne, d'une façon permanente, voit son salaire diminué de 5%. Toutefois, son salaire ne doit pas excéder le maximum de sa nouvelle classe.

24.04 Affectation temporaire

Tout employé tenu de remplir pour plus de cinq (5) jours ouvrables un emploi d'une classe supérieure à la sienne, régi par la présente convention collective, reçoit rétroactivement à la première journée de son assignation l'équivalent de 5% de majoration de son salaire ou le minimum de sa nouvelle classe, selon ce qui est le plus avantageux pour lui. Toutefois, son salaire ne doit pas excéder le maximum de sa nouvelle classe.

Cependant, tout employé tenu de remplir occasionnellement un emploi d'une classe supérieure à la sienne recevra, à partir de la vingt-sixième (26e) journée de son assignation, l'équivalent de 5% de majoration de son salaire ou le minimum de sa nouvelle classe, selon ce qui est le plus avantageux pour lui. Toutefois, son salaire ne doit pas excéder le maximum de sa nouvelle classe.

24.05 Retour à une classe

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

ART. 24 SALAIRES (SUITE)

24.06 Manque de travail - changements technologiques

Le salaire de l'employé rétrogradé à la suite de changements technologiques ou de manque de travail est maintenu s'il est plus élevé que le maximum prévu pour l'emploi auquel il est affecté de façon permanente. Si son salaire est moins élevé que le maximum de sa nouvelle échelle, il continue à progresser dans cette échelle.

24.07 Changement de rémunération

La date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date prévue.

24.08 Versement des salaires

Le salaire est versé toutes les semaines, le jeudi, pour la semaine précédente.

24.09 Souche de paie

Les détails suivants devront être communiqués à l'employé avec son salaire:

- a) nom de l'employé
- b) période couverte
- c) taux de salaire
- d) rémunération brute
- e) déductions détaillées
- f) rémunération nette
- g) heures régulières
- h) heures supplémentaires

ART. 25 AUGMENTATIONS GENERALES - RETROACTIVITE

25.01 Salaires 1985

Les salaires payés au 31 décembre 1984 sont augmentés de 5% rétro-activement au 1er janvier 1985. Toutefois, les salaires ne doivent pas excéder le maximum de leur classe respective.

25.02 Salaires 1986

Au 1er janvier 1986, les salaires payés au 31 décembre 1985 sont augmentés de 5%. Toutefois, les salaires ne doivent pas excéder le maximum de leur classe respective.

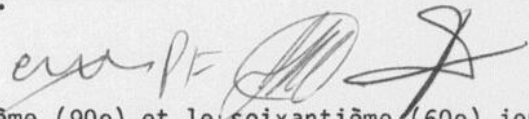
25.03 Echelles de salaires

Au 1er janvier 1985, les échelles de salaires sont augmentées de 5% et au 1er janvier 1986, elles sont augmentées de 5%.

ART. 26 DUREE ET REOUVERTURE DE LA CONVENTION

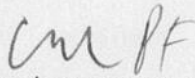
26.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 décembre 1986. Seuls les salaires sont rétro-actifs au 1er janvier 1985.

26.02 Dénonciation

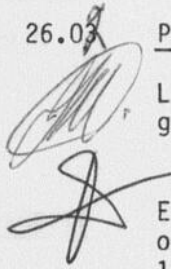


Entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties peut, par avis écrit, informer l'autre partie qu'elle désire mettre fin pour modifier ou négocier une nouvelle convention.

26.03 Prolongation

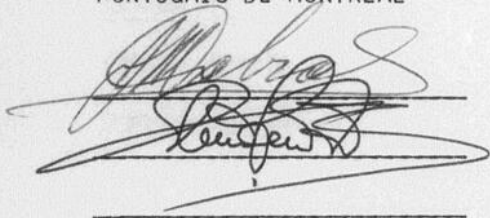


La convention demeure en vigueur jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

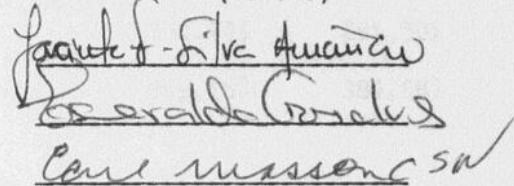


EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal, ce 16 ième jour du mois de avril 1985.

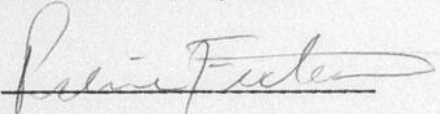
CAISSE D'ECONOMIE DES
PORTUGAIS DE MONTREAL



SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
CAISSE D'ECONOMIE DES PORTUGAIS
DE MONTREAL (C.S.N.)



FEDERATION DES CAISSES D'ECONOMIE
DES JARDINS DU QUEBEC



EHELLES DE SALAIRES

		<u>01-01-85</u>	<u>01-01-86</u>
<u>CLASSE 1</u>			
COMMIS	minimum	232,95\$	244,60\$
	maximum	303,37\$	318,54\$
<u>CLASSE II</u>			
COMMIS-CAISSIER	minimum	255,98\$	268,78\$
	maximum	333,35\$	350,00\$
<u>CLASSE III</u>			
COMMIS SENIOR	minimum	281,24\$	295,30\$
COMMIS CONSEIL	maximum	366,25\$	384,56\$
<u>CLASSE IV</u>			
AGENT ADMINISTRATIF	minimum	327,88\$	344,27\$
	maximum	426,99\$	448,34\$

LISTE DES EMPLOYES ET CLASSIFICATIONS

<u>NOMS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>CLASSE</u>
DA LUZ, MARIA	07-02-76	IV
GONCALVES, ESMERALDA	19-07-76	III
FERNANDES, MARIA DE LOURDES	30-06-80	III
AMANCIO, JACINTA	22-06-81	III
NEVES, MARIA DE LOURDES	30-06-80	II
ROQUE, MARIA DE CARMO	31-08-81	II
JORJE, FATIMA	19-11-82	II
REIS, ANNA PAULA (temps partiel)	03-12-84	I

LETTRE D'ENTENTE

EMPLOYES A TEMPS PARTIEL OU TEMPORAIRES

Les personnes ci-dessus mentionnées ne sont pas couvertes pas la présente convention, sauf les dispositions contraires à cet effet aux articles du régime syndical et de l'application des droits d'ancienneté.

Employé temporaire:

Désigne une personne de l'extérieur embauchée pour:

- a) Remplacer un employé permanent absent en congé autorisé en vertu de la présente convention.
- b) Effectuer des travaux spéciaux dont la période ne doit pas excéder trois (3) mois.

L'Employeur avise par écrit le représentant syndical de la Caisse de l'embauche d'un employé temporaire ou à temps partiel en indiquant la durée approximative de cette embauche, les raisons et le statut accordé.

L'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser d'employés temporaires ou à temps partiel en vue de causer des mises à pied parmi le personnel permanent, ni d'empêcher la création d'emplois permanents.

Les employés à temps partiel ou temporaires recevront une rémunération conforme à la classification du poste qu'ils occupent dans le cadre des échelles de salaires prévues à l'annexe "A".

Les employés à temps partiel ou temporaires utilisés comme commis-caissiers peuvent se prévaloir des avantages du fonds de compensation prévu à l'article 22, au prorata des heures travaillées.

L'employé à temps partiel qui devient permanent sera crédité d'un (1) an d'ancienneté pour 1872 heures de travail.

L'employé temporaire qui justifie un (1) an de service continu au moment où il devient permanent verra son ancienneté calculé à sa dernière date d'embauche comme temporaire.

L'employé temporaire ou à temps partiel ne peut jouir des avantages de la convention au détriment des employés qui ont complété leur période de probation et de toute façon, ne causer aucun préjudice aux droits établis pour les employés permanents couverts par la convention.

LETTRE D'ENTENTE

AJUSTEMENT DE SALAIRE POUR CERTAINES EMPLOYEES

1) DA LUZ, MARIA

En plus de l'augmentation annuelle de 5%, l'employée recevra un ajustement de 2.5%, rétroactif au 1er janvier 1985.

2) AMANCIO, JACINTA

En plus de l'augmentation annuelle de 5%, l'employée recevra un ajustement de 5%, rétroactif au 1er janvier 1985.